الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالى

جامعة الجزائر

كلية الحقوق والعلوم الادارية

دور العمال في تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية
دراسة مقارنة

بحث تقدم به الطالب :

حكمت محمد فليح

لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع المؤسسات

تحت اشراف :

الاستاذ الدكتور جلال مصطفى القريشي

السنة الدراسية : 1988 - 1989

بسم الله الرحمن الرحيم

المقدمـــة :

ان تحقيق ديمقراطية الادارة ومشاركة العمال في ادارة وتسيير المؤسسة كانت من المطالب الأساسية التي ناضلت الطبقة العاملة طويلا من أجلها ، وكانت احدى نقاط الصراع الأساسية مع الادارة الرأسمالية في المشروعات الكبيرة .

وبنضال العمال المستمر ، وظهور الآراء الديمقراطية ، وتغلغلها في جميـــع جوانب الحياة ومنها الأعمال الحكومية ، والمشروعات الخاصة وبنمو الحركة النقابية السند الأساسي للعمال ، نمت فكرة أشراك العمال في الادارة والتسيير ، وظهرت بوادرها عملياً في الوجود .

وقد تعاظمت فكرة اشتراك العمال في الادارة والتسيير بعد نجاح فكرة الاشتراكيـة المهنية التي ترتكز على مبدأ مشاركتهم في ادارة المشروعات التي يعملون فيها .

من كل ذلك يتضح أن موضوع أشتراك العمال ودورهم في تسيير المؤسسة أصبح من الموضوعات الهامة التي تسلط عليها الأضواء في مرحلة التطور والانطلاق التي يعيشها كل مجتمع متطلع الى الحياة الصحيحة ، وقد أخذت هذه الفكرة مكان الصدارة في مختلف الدول والأنظمة ، التي تحاول جاهدة الى رفع مستوى العمال نحو حياة أفضل وأعطائهم دورا أساسيا في حياتهم العملية على مستوى المؤسسة بحيث ينعكس أثره على المجتمع بأسره .

ولقد أختلفت هذه الممارسة من دولة لأخرى حسب كل نظام ومازالت تتأثـــر تأثرا كبيرا بالظروف التي تحيط بها .

وبمناسبة دراسة مشاركة العمال وتحقيق الديمقراطية يجمل أن نذكر أن الجمهورية الجزائرية لم تتخلف عن ركب الدول في هذا الميدان منذ الاستقلال ولحد الآن اذ أستحدثت تجربتها في مجال التسيير الأشتراكي للمؤسسات مع اطلالة لعام 1974 تطبيقا للاتجاه والمبادئ السياسية الواردة في مواثيق الثورة الجزائرية ، سواء ما صدر منها قبل الاستقلال (برنامج طرابلس) جوان 1962 ، أو بعد الاستقلال (ميثاق الجزائر) ، أفريل 1964 ، في محاولة لبعث وانجاز الديمقراطية في مجال العمل ، فكانت مشاركة العمال ودورهم في تسيير المؤسسة عن طريق ممثليهـــم في مجلس العمال ولجانه الدائمة .

غير أن هذه الممارسة لم تؤدي الى النتائج المرجوه منها والمعلقة عليها ، بدليل أن معظم المؤسسات الاشتراكية التي تبنتها حققت خسائر فادحة كلفت خزينة الدولة مبالغ طائلة لدعم ميزانياتها ، ومواصلة عملياتها الانتاجية الفاشلة .

لذا تعهدت الحكومة في اطار تنفيذ توجيهات الميثاق الوطني وقرارات اللجنة المركزية في جلستها في 28 ديسمبر سنة 1986 ، بسلسلة من الاصلاحات الهيكلية لتنظيم الاقتصاد الوطني ، لتضمن على المدى البعيد تسييره المتناسق ، وبالفعل باشرت بتنفيذ تعهداتها .

يقوم الهدف الرئيسي ، في الوضع الحالي ولفترة الخطة القادمة على الاقل بتحقيق أرباح الانتاجيه الضرورية لاحتياجات الاستثمار والاستهلاك التي لا يمكن تقليصها ، كما أنه حيوي للتوسيع السريع لقدرات التصدير والاحتفاظ بفائض يسمح باختزال ديون البلاد . وفي الوضع الذي كان سائدا في ظل الممارسة السابقة ومع العوامل الداعية للتطور ، باعطاء أكبر قدر لحرية المبادرة وتحمل المسؤلية وأشراك الاطراف في العملية التنموية كافة وجدت الدولة نفسها أمام خيارين وهما أما الاستمرار بالنمط القديم ، وعدم قبول أي أصلاح ، وبالتالي المجازفة ، باسبط الثروات التي لا زالت في حوزتها ، و أما الانتقال الى مرحلة العقلنة والمردودية والانتاج والاعتماد على النفس وبالتالي الاستقلالية .

عمدت الدولة الى انتهاج أسلوب أستقلالية المؤسسات في المرحلة الحالية فاعدت الوسائل المناسبة للانتقال من أسلوب التسيير القديم الى أسلوب جديد ، وأصدرت قوانين استقلالية المؤسسات (خاصة القانون رقم 88ـ 01 الموافق 12 يناير 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، والقانون رقم 88 ـ 04 في 12 يناير 1988 المعدل والمتمم للامر رقم 75ـ 59 في 26 سبتمبر 1975 والمحدد للقواعد الخاصة التي ينبغي تطبيقها على المؤسسات العمومية الاقتصادية) والتي أستحدثت ضمن هيكلة المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مجلس ادارة ومراقبة يشارك العمال في عضويتهما بقوة القانون وبالتالي يساهمون في تسيير المؤسسات الجديدة (1) .

---

(1) أنظر المادتين (26 و 29) من القانون 88ـ 01 ، والمادة (11و29) من القانون 88ـ 04 ، المذكورين أعلاه .

وصدر كذلك المرسوم رقم 88ـ 101 المؤرخ في 16 مايو 1988 الذي يحدد كيفيات تطبيق القانون 88ـ 01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية على المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي التي أنشأت في اطار التشريع السابق ، والذي خولت مادته الثانية المديريـن العامين الحاليين للمؤسسات الاشتراكية الوطنية ذات الطابع الاقتصادي تخويلا صريحا باتخاذ أي قرار تسييري لازم لحسن سير المؤسسة وهذا يعني برأينـا أن المدراء الحاليين بوسعهم الاستمرار على تطبيق قوانين التسيير الاشتراكي الأساسية ، المتعلقة بالتسيير لحين اتمام الشكليات القانونية المتعلقة بالتسجيل الاشهاري المنصوص عليه في القانون المدني والتجاري ، فيما يخـص المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تخلفها ، وذلك وفقا لأحكام المادة (9) التاسعة من نفس المرسوم التي نصت على الغاء الأحكام الأساسية للمؤسسة الاشتراكية الحالية ذات الطابع الاقتصادي الغاء صريحا بحيث لا يكون لها بأي حال من الأحوال أي أثر قانوني بمجرد أتمام الشكليات القانونية المتعلقة بالتسجيل الاشهاري سالف الذكر ونظرا لأهمية دراسة أوضاع وأساليب التسيير الاقتصادي السابق وضرورة أستخلاص الدروس والعبر منها لاستيعاب الماضي بايجابياته وسلبياتـه لافادة المؤسسة الجديدة من التجارب السابقة ، ومن التجارب الحالية في القانون المقارن أرتأينا بحث موضوعنا وفق خطة مقسمة الى بابين كمايلي :

تـكرس الباب الأول ، لدراسة مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية في القانون المقارن الاجنبي والعربي ، ضمن فصلين ، نخصص الفصل الاول لدراسة المؤسسة وانظمتها القانونية الجماعية في فرنسـا نعالج فيه في فرعين ، في الاول سلطات رئيس المؤسسة ، وفي الثاني ندرس العلاقة بين رئيس المؤسسة وعمالها ، أما الفصل الثاني ، فسوف نفرده لعرض صورة أكمـل لتمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في بعض الأنظمة الاجنبية والعربية ، نبحث فيه بفرعين أيضا ، في الاول تمثيل العمال ودورهـم في تسيير المؤسسات الاجنبية ، وفي الثاني تمثيل العمال في ادارة وتسيير مؤسسات بعض الدول العربية (مصر ، العراق) .

أما الباق الثاني فنكرسه لدراسة التجربة الجزائرية في مجال مشاركة العمال ودورهم في تسيير المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في أربعة فصول ، نتناول في الفصل الأول دور الحركة النقابية في تسيير المؤسسات العامة الاقتصادية قبل و بعد الاستقلال وفي الفصل الثاني ، دراسة التطور التاريخي للمؤسسات في الجزائر ، ونخصص الفصل الثالث للتعريف بالمؤسسة المسيرة اشتراكيا ودور العمال في تسييرها .

والرابع للتعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية ودور العمال في تسييرها وفقـــا لأحكام قوانين أستقلالية المؤسسة الجديدة .

الباب الأول

التعريف بالمؤسسة ومشاركة العمال في تسييرها .

في القانون المقارن

نقسم هذا الباب الى فصلين ، الأول نخصصه للتجربة الفرنسية والثاني لدراسة تجربة بعض الدول الاجنبية وبعض الدول العربية بشأن مشاركة العمال في تسيير مؤسساتها ذات الطابع الاقتصادي .

الفصل الأول

المؤسسة وأنظمتها القانونية في فرنسا .

لم تعرف المكانة التي تحتلها فكرة المؤسسة في القانون الاجتماعي الفرنسي الا حديثا . صحيح أن بعض الاقتصاد يين عرفوا المؤسسة ووصفوها منذ زمن طويل بكونها خلية انتاج جوهرية . وأهتم بعض الفقهاء بالمؤسسات في القانون التجاري الذي وضع لها جدولا الى جانب جدول السندات التجارية ، غير أن القانون الاجتماعي أغفل المؤسسة والمشاكل التي تعرضها .

تنشأ العلاقات في المؤسسة وفقا للفلسفة الفردية والحرة بين رئيس المؤسسة من جهة والمشاركين برؤوس الأموال والعمال من جهة أخرى على أسس تعاقدية وعليه بدت المؤسسة وكأنها مجموعة من العقود مستقلة عن بعضها . ولم يدرك فيها وجود روابط جماعية بين رئيسها وبين الممولين ، والأجراء ، وذلك لأن الرأسمالية تؤمن بأن حق الملكية يخول صاحبه سلطة مطلقة دون قيود يقرها القانون ويخول حق الاستئثار بأرباحه . وطبيعي أن هذا الوضع يضع طرفي علاقات العمل في موقف سلبي من بعضهما .

ولكنه مالبث وأن تغير هذا الوضع ، فلم تعد المؤسسة حاليا اطار لعقود عمل فحسب وانما محلا لعلاقات اجتماعية تقوم بين صاحب العمل وجميع الاجراء مكونة كيانا هو كيان العاملين . فأخذت فكرة المؤسسة تميل الى الانتظام .

تحقق هذا التغير تبعا لبعض الكتاب بتأثير عاملين :

أولهما : تقييد مبدأ سلطان الارادة في اطار قانون العمل على نحو يوفر الحماية للعمال ويحد من قدرة صاحب العمل على أستغلالهم .

وثانيهما : تقييد حق الملكية على نحو يوظفه في خدمة المصلحة العليا للمجتمع ويحد من انفراد المالك بالادارة والأرباح (1) .

وتبعا لـبرون وكالون (2) تحقق التغير بمراحل . حصل العمال في المرحلة الأولى على حق التجمع لانتخاب بعض الممثلين ، مندوبي العمال ، الذين يكلفون بتقديم المطالب الفردية والجماعية لموكليهم الى صاحب العمل ، حيث أصبح من غير الممكن الاحتفاظ بروابط بين العمال كلا منهم على انفراد وبين صاحب العمل مباشرة أن لنظام المندوبين عن العمال سوابق بعيدة ، ولكنها تجسد تحقيقه خلال العهد الاجتماعي في عام 1936 .

وفي ضحى الحرب العالمية الثانية نشأت في اطار التخطيط الاجتماعي للبلاد " لجان المؤسسة " التي أستهدف من وجودها من ورائها قيام تعاون بين صاحب العمل وعماله بأعتبار أن هؤلاء الاخيرين شركاء في تسيير المؤسسة . غير أن هذا الغرض لم يتحقق مع أن اللجان قامت بثبات وأصبحت بالنسبة للأجراء أداة قيمه للاستعلام بشأن حياة الشركة التي تستخدمهم .

وجعلت مشاركة الأجراء في نتائج المؤسسة . بعد محاولات فاشلة ، اجبارية بموجب سلسلة من الأوامر في 1967 ، حتى بدا مبلغ المشاركة المحتسب اجماليا قبل توزيعه حقا لجميع العمال .

وأخيرا نالت النقابات التي كان نشاطها منحصرا خارج المؤسسة على حق المواطنة فيها بموجب قانون 27 ديسمبر 1968 ، حيث صار يعين بعض المندوبين النقابيين في كل مؤسسة أو منشأة متميزة تضم مالا يقل عن (50) عاملا ، وبذلك أحتلت الحرية النقابية مجالا جديدا .

أن جميع هذه الاصلاحات تظهر حقيقة المؤسسة الحاليه في القانون الأجتماعي . لقد أصبحت مقرا لحقوق جماعيه . ولكنه ما زالت هناك بعض الصعوبات تبرز عند تعلق الأمر بتعريف المؤسسة وتميزها عن المنشأة وذلك لأن اصطلاح المنشأة في اللغة الدارجة يعني كل نشاط مهني منظم ، ولكن المنشأة والمؤسسة فكرتان متميزتان في قانون العمل . وعليه أن تعريف المنشأة هاما كأهمية تعريف

---

(1) أنظر الدكتور عدنان العابد والدكتور يوسف الياس ، قانون العمل . دار المعارف ، بغداد 1980 . ص 121 .

(2) أنظر (2) Brun et Gallan , Droit de Travail , Paris , 1978, P, 178 .

المؤسسة بالنسبة لدراسة أدخال تنظيمات ممثلي العمال فيها أن المؤسسة هي تجمع لعمال أجراء يتابعون نشاطا مشتركا تحت سلطة صاحب العمل . أن التطور التشريعي خلق أملا في مجيء مؤسسة تنظيمية تحقق تعاونا حقيقيا بين العناصر المكونة لها غير أن مقاومة بعض أصحاب العمل الذين يرفضون التنازل عن جزء من سلطتهم ، وجدت صراع الطبقات الذي يحول أعضاء التعاون الى أعضاء مخاصمة ، ومحافظة جانب من القضاء على أحكامه التي تستند الى المفاهيم الفردية حال دون تحقيق الأهداف المنشودة وشكك بعض الكتاب بالطبيعة التنظيمية للمؤسسة التي أنكرها الفقه الماركسي بصراحة . يؤكد هذا الرأي أحد الكتاب (1) بقوله

" اذا كان المفهوم التنظيمي للمشروع قد بدا يظهر بوضوح في الكثير من قوانين العمل الحديثة ، الا أنه قد انتقد من جانب بعض الفقهاء وبخاصة الماركسيين منهم ، ذلك أن هذا المفهوم الذي يؤكد على التضامن القائم بين العمال وأرباب العمل حتى ولو كانوا رأسماليين ، يصطدم بأحدى القواعد الرئيسية للنظرية الماركسية القائمة على أساس تناقض مصالح طبقات المجتمع ولهذا يرفض الفقهاء الماركسيون قبول هذ المفهوم في النظام الرأسمالي ، وذهبوا الى الأخذ بالتحليل الفردي الكلاسيكي للمشروع الذي يعتبر المشروع مجموعة من عقود العمل . ومن الناحية العملية تقاوم المنظمات العمالية الماركسية فكرة تضامن العمال وأرباب العمل داخل المشروع " .

ويضيف نفس الكاتب : " والحقيقة أن هذين المفهومين لا يعبران عن واقع المشروع في الوقت الحاضر .

أن وجود التضامن بين العمال وأرباب العمل (الادارة) أمر ثابت حتى اذا كان المشروع رأسماليا ، وذلك لحاجة المشروع الى جهود العمال التي من دونها لا يمكن تصور وجود المشروع نفسه ، ولأن سوء ادارة المشروع تعني بالنسبة للعمال البطالة .

ولكن هذا التضامن لا يزال في المشروع الرأسمالي في بدء نشوئه بسبب

---

(1) الدكتور شاب توما منصور ، شرح قانون العمل العراقي ، بغداد 1977 ، ص 173 وما يليها .

عدم مشاركية العمال في ادارة وأرباح العمل بشكل أو آخر . يضاف الى ذلك وجود التناقض الظاهر بين مصالح العمال ومصالح أرباب العمل ، وطول السنوات الماضية لم تبذل الجهود لخلق شعور لدى العمال بانضمامهم الى المشروع ، وكل هذا ناتج عن عدم اعتبار العمال مساعدين ومعاونين لأرباب العمل، بل ظل هؤلاء الأخيرين ينظرون الى العمال نظرة تحوزها الحكمة وبعد النظر، اذ لايزال هدف أصحاب رؤوس الأموال الحصول على أكبر قدر ممكن من الربح كما أن المسؤولين الفنيين في المشروع لايهمهم سوى زيادة الانتاج . وهذه الفلسفة لم تساعد ولن تساعد على خلق روح التعاون والتضامن داخل المشروع .

والحقيقة أن فكرة " " الجماعة لا تفترض فقط وجود " " التضامن الفعلي " " بل الشعور بضرورة هذا التضامن والتمسك به ، وعليه فان المفهوم " " الجماعي " " أو التنظيمي للمشروع لا يعبر عن واقع الحال ، ذلك لأنه يفترض وجود " " التضامن " " بكل معنى الكلمة داخل المشروع في حين أن تضامنا كهذا غير ملاحظ الا في حالات أستثنائية ... الخ " " .

ومع ذلك يخلص هذا الكاتب الى تفضيل الأخذ بالمفهوم الجماعي لسببين :

1 ـ أنه يأخذ بنظر الاعتبار الحلول الوضعية التي لا يسمح المفهوم التعاقدي بتحليلها بشكل سليم .

2 ـ اذا كان هذا المفهوم قد صور المشروع بشكل لم يقره القانون الوضعي بكامله فان هذا الأخير يسير في ذلك الاتجاه ، فتطور المشاريع غير الرأسمالية ووجود لجان العمل المختلطة ومحاولة مشاركة العمال في نتائج المشروع ، يمكن أعتبارها الاسس التي سيقوم عليها المشروع بحسب المفهوم الجماعي .

الى جانب ذلك لوحظ في الآونة الأخيرة تفهم بعض أرباب العمل والعمال لعلاقاتهم ، وتبينوا أنه لا بد من السير في طريق تقوية التضامن الفعلي القائم بينهم " " .

وبرأي برون وگالون أن السيدين رفيرو وسافاتيه قد تبنيا موقفا منصفا وأكثر أعتدالا حيث يعتبران المؤسسة ، جماعة تتضمن تضامنا موضوعيا بين أعضائها ، غير انها على المستوى النفسي ، ليست جمعية ذات مصالح مشتركة اذ لا توجد جمعية الا بين أولئك الذين يدركون تكوينها . فالقول بقيام النظرية التنظيمية سابق لأوانه .

ان مشا ريع قوا نين اصلاح المؤسسة الفرنسية شاءت على وجه الدقة تسهيل تغيير بعض العقليات بازالة أسباب عدم رضاء العمال في حياتهم العملية ، وكان آخرها الذي وضعته اللجنة التي ترأسها السيد سيد رو (Sudreau) لقد هيأ بناء على طلب رئيس الجمهورية ، وقدم في 1975 . لم يوصي تقرير سيد رو بأحداث تغيرات ثورية ، بل حاول التوفيق بين أتجاهات مختلفة جدا ظهرت في كنف اللجنة منها ينبغي الابقاء على سلطة ادارة رئيس المؤسسة دون توزيع وعدم انتخاب رئيس المؤسسة في الحال الحاضر - وبدلا من اصلاح التشريع القائم بشأن تمثيل العمال ، ينبغي تطبيقه بحذا فيره وبأخلاص . واعترف بوجود النقابات ، وتعميق الاتفاق مع لجان المؤسسات ، وأوصى التقرير ، مع ذلك ، باصلاحات بشأن نقاط خاصة (69 توصية) يتعلق أهمها بمشاركة العمال في رقابة الشركات بوساطة مشاركتهم في مجالس الاشراف أو مجالس الادارة المعد لة ، وتمثيل العمال في الجماعات وشركات الرقابة المساهمة وتحسين مشاركة الاجراء المالية

بعد ما عرضنا سندرس في هذا الفصل في فرعين المؤسسة على النحو التالي :

في فرع أول : سلطات رئيس المؤسســـة .

المبحث الأول : السلطة التنظيمية . ٤٠٦٥٢٨

المبحث الثاني : السلطة الانضباطية .

المبحث الثالث : السلطة الادارية .

وفـــي فرع ثاني : العلاقة بين رئيس المؤسسة والعمال أعضاء المؤسسة الاجتماعيين

المبحث الأول : نظام لجان المؤســـــة .

المبحث الثاني : نتائج التنظيـــم .

الفرع الأول

سلطات رئيس المؤسسة

كان رئيس المؤسسة يتمتع سابقا بسيادة تامة :

كانت له خصائص ملك مطلق السيادة ، يركز بين يديه سلطات التشريع والقضاء والحكم حتى أستطاع كارل ماركس أن يكتب : "" أن رب العمل مشرع مطلق السلطة يضع قواعدا في نظام المصنع وفقا لأهواءه "" ولم تكن تنازلاته عن بعض سلطاته في نظام العمل أو في عقود العمل الجماعية سوى حقوقا أستثنائية ممنوحة من السلطان لرعيته . كان ينزل العقوبات كما يحب عند خرق القواعد التي فرضها على الأجراء ويدير مؤسسته كما يشاء ، حتى وصف وضعه السيد بيرو (Perraux) بتعابير تصويريه بقوله كانت المعامل "" كسلسلة من المواقع يحاط فيها السيد برجال حاشيته ليدير المعارك وينظم الأعمال "" ثم لخص هذا التحليل بشعار أن "" لرب العمل حق سماوي "" (1)

ولكن رئيس المؤسسة لم يعد سوى ملكا دستوريا كما تدل على ذلك دراسة سلطاته .

أو على حد تعابير الدكتور شاب توما منصور (2) "" من الثابت أن السلطة التي يمارسها رب العمل بصورة مطلقة وبدون قيد ، أخذت تتطور في أتجاه ديمقراطي كما حدث بالنسبة للسلطة في المجتمعات السياسية حيث أتجهت وتتجه بحسب أعتقادنا دائما على طريق الديمقراطية .

ففي القرن (19) التاسع عشر كان رئيس المشروع ، بأعتباره مالكا ومديرا للمشروع ، يدير مشروعه وحده وبحرية تامة بدون حدود ولا رقابة . ولقد قيل بأنه ملكا مستبدا ، وما كان العمال الا رعية رب العمل .

---

(1) أنظر Brun et Galland , °P.cité, P . 183

(2) أنظر الدكتور شاب توما منصور المرجع السابق ص 175 .

ولقد أخذ التطوريسير في اتجاهين :

الأول — هو تقييد سلطة رب العمل بتقرير ضمانات للعمال، أن معظم قواعد قانون العمل تبدو وكأنها قيود وضعت للحد من السلطة المطلقة التي كان يمارسها الملك في مملكته (أي المشروع) .

والثاني — يبدو في مساهمة العمال بأدارة المشروع كما هو الحال بالنسبة للمجتمعات السياسية التي لم تكتفي بالضمانات ضد التحكم والاستبداد بل أرادت المشاركة في ممارسة السلطة .

وقد أخذ بهذه الفكرة معظم القوانين الوضعية ، فمقدمة الدستور الفرنسي بينت بأن العمال يساهمون بادارة المشروعات عن طريق ممثليهم ، كما أن قانون العمل العراقي أخذ بهذا المبدأ " .

فلنتابع سلطات رئيس المؤسسة وقيودها في المباحث الثلاثة التالية :

المبحث الأول — السلطة التنظيمية

ان الضرورة تستدعي بالحاح تشريع النصوص الخاصة بسيادة النظام في أقسام وورشات العمل ولضمان السير الطبيعي للمؤسسة تضم هذه النصوص وثيقة تدعى بتعليمات أو نظام الورشة أو العمل ، وتدعى اليوم بالنظام الداخلي ، وهي تحتوي أعتياديا على ثلاث سلاسل من النصوص :

أ — اجراءات تتعلق بالتنظيم الداخلي للعمل (الدخول ، الخروج ساعات العمل والاستراحة ، والانضباط والامن والصحة .... الخ .

ب — بنود تنص على عقوبات لحالات خرق أجراءات النظام الداخلي .

وهي تؤلف سلما متصاعدا : عقوبات معنوية (أخطار ، تأنيب ، وتوبيخ) وعقوبات مالية (غرامات ، وتنزيل الدرجة) وعقوبات مقيدة للنشاط المهني النقل ، وخاصة سحب اليد عن العمل (الاستيداع) وجزاء متميز بالاصالة — متنازع بصحة ايقاعه — يقوم في ايقاف العقد لمدة محددة ، وأخيرا الابعاد عن المؤسسة (فصل تسريح) .

ج — وبنود تتعلق ببعض التزامات صاحب العمل (تواريخ دفع واحتساب الاجور وكيفيات التشغيل والتسريح ..... الخ) .

ان لأنظمة العمل الداخلية الحالية فوائد كبيرة . تضع لجميع أعضاء المؤسسة نظاما متماثلا لتنظيم العمل ، معروف مقدما لدى العمال ، وثابت نسبيا ، ولكونه نشأ عن الممارسة العملية تطور بدون تدخل قانوني ، ودخل في جميع المؤسسات الكبيرة

المبحث الثاني – السلطة الانضباطية

يقتضي كل تنظيم اجتماعي لتنظيم علاقات العمل في المشاريع والمنشآت وجود سلطة مكلفة بقمع المخالفات ، وتوجيه المشروع وفقا لأهدافه، إلا ظلت القواعد القانونية والتنظيمية أحرفا ميتة ، وفي كنف المؤسسة يزاول رئيسها حق تطبيق العقوبات الانضباطية في حالة خرق القواعد الداخلية ، كأن يفرضها سابقا بدون قيد أو رقابة فأساء أستعمالها لذا سعى العمال الى أيجاد الضمانات لحمايتهم عند ممارسة أصحاب الأعمال لسلطاتهم ، فتقررت في بعض الدول بعض الضمانات تدريجيا بموجب القوانين أو أنظمة العمل أو الاتفاقات الجماعية أو عقود العمل الفردية . أما في فرنسا فلا توجد نصوص تنظم سلطة صاحب العمل الانضباطية ، فسعى الفقه والقضاء الى اكمال هذا النقص .

المطلب الأول – المفاهيم الفقهية

تختلف الآراء الفقهية بشأن تأسيس السلطة الانضباطية التي لها صلات وثيقة بالسلطة التنظيمية دون أن تختلط بها مع ذلك على النحو التالي :

أ – تستمد السلطة الانضباطية أصلها ، في المفهوم الفردي أو العقدي من أتفاق الأرادات(1) عقد العمل الفردي يمنح صاحب العمل سلطة وحق معاقبة الاخلال بالالتزامات التعاقدية عند تضرره ، فالغرامة المفروضة على العامل تتحلل الى تعويض للضرر موضوع جزافا وسلفا بموجب شرط عقابي ، وسحب اليد عن العمل (الاستيداع) يؤدي الى ايقاف أثار العقد موقتا .

ولكنه لما كان الطرفان في عقد العمل ليسا متعادلين أخذ على المفهوم العقدي

---

(1) يدون أحيانا الجزاء الانضباطي صراحة في عقد العمل الفردي ، الذي يتضمن مثلا " شروط تسريح بدون اخطار " بسبب عدم الطاعة ، وأعتبرته محكمة النقض نظاميا أرتأت أن هذا الشرط لا يخرج على القانون العام ولا يمنح العقد صفة العقد الاداري ويمكن ادخاله في عقد عمل جماعي .

ضعف حمايته للعامل الأجير ،غير أن المشرع يتدخل أحيانا في حالة التعسف المبالغ فيه (مثال ذلك في موضوع الغرامات) .

ب — وبالنسبة للنظرية التنظيمية تستمد السلطة الانضباطية أصلها من مبدأ تحمل صاحب العمل لمخاطر الانتاج (الخسائر) . ومستلزمات المؤسسة التي تخول له سلطة أنزال العقوبات الانضباطية بحق العمال المخالفين ، وهي تأخذ على المفهوم العقدي خلطه بين الجزاء الانضباطي والجزاء المدني ، ترى أن الجزاء المدني يفترض تعويض ضرر ، بينما يهدف الجزاء الانضباطي ، شأن الجزاء العقابي ، معاقبة المجرم وأرهاب المنحرفين بالقوة ، مثال ذلك ، أن رئيس المشروع يستطيع وأن لم يتحمل أي ضرر (حالة العامل الذي يدخن بالرغم من المنع) اجبار المخالف على دفع غرامة ، أو وضعه في حالة الاستيداع .

ولكنه ، بما أن صاحب العمل لا يستمد سلطته من أتفاقات الارادات ، يجب أن يخضع في ممارسته لها الى نوع من الرقابة ، والا أصبح دكتاتورا .

وأن النظرية التنظيمية تصطدم بصعوبة جدية وهي أن التفرقة بين فئتي العقوبات المدنية والانضباطية لا تبدو دقيقة تماما في بعض الأحيان . صحيح ، أن عقوبات التنبيه والتوبيخ والاستيداع عقوبات أنضباطية شأن تغيير المنصب وتنزيل الدرجة لأنها مستقلة عن أية فكرة تعويضية ، والغرامات غريبة عن فكرة الضرر ما دام أنها ممنوعة في حالة رداءة الصنع ولكن ، ما الحكم بالنسبة لفصل العامل ؟ والفصل هو العقوبة الأشد في سلم العقوبات ، وصورة لايقاف عقد العمل لمدة غير محددة في الوقت ذاته .

اذا أتضح أن أحد العمال غير كفء أولا يتمكن من أنجاز مهمته بسبب عدم كفاءته الجسمانية أو المهنية ، يكون صاحب العمل بفصله احتمالا قد فسخ عقد العمل بسبب عدم تنفيذ أو رداءة تنفيذ التزام العمل فيكون الاجراء عندئذ عقديا على وجه التخصيص . ولكنه عندما يرفض الأجير طاعة أوامر رئيس عمله أو عندما يتأخر دائما في الوصول الى محل العمل ، فان فصله بمشيئة صاحب العمل يبدو وكأنه عقوبة تأديبية ، أو كأجراء عقدي سببه رداءة تنفيذ العامل لالتزاماته .

وأحيا نا لا يكون الغموض في صالح الأجير . فا ذا نص الاتفاق الجماعي على تدخل مجلس أنضباطي في حالة فصل العامل المخطيء ، فان صاحب العمل يستطيع تفادي الرجوع الى مجلس الانضباط بالامتناع عن الاحتجاج بخطأ العامل وبالاقدام على الفسخ الانفرادي بموجب صلاحيته الادارية .

و هكذا تخلص صاحب العمل لغاية السنوات الأخيرة من أية رقابة ولكنه اعتبارا من صدور قانون 13 جويلية 1973 حول التسريحات ، أخضع الأجير المرتبط بعقد عمل لمدة غير محددة الى وجوب وجود سبب حقيقي وجدي للتسريح ، قد يلزم صاحب العمل ببيانه صراحة . فتحسن وضع العامل بعد ما صار القضاء يزاول رقابة على حق الفصل .

المطلب الثاني ــ الموقف القضائي

علينا أن نوضح أولا ، أن المحاكم الفرنسية لا تعلق تطبيق الجزاء التأديبي على صدور جزاء عقابي .

الواقع ، أن للسلطة التأديبية صفاتها الخاصة : أنها مسوغة بحماية المصالح المهنية وليس بحماية المصالح العامة التي تمنح الدولة صلاحيات قمعية ، وأن الجزاء الانضباطي لا يخضع الى قاعدة " لا جريمة ولا عقاب الا بنص " لصعوبة حصر المخالفات الانضباطية ، ومن جهة أخرى ، أن الجزائين لا يقترنان بالضرورة .

ــ مثال ذلك ، لقد قضي بأن صاحب عمل كان محقا بفصل أجير أفرج عنه القضاء بسبب الشك ، غير أن خصاله المهنية لم تبدر سليمة على مستوى المؤسسة(1) كما أن الأجراء العقابي لا يتوقف بالضرورة على الجزاء الانضباطي ، تلك هي حالة التوقيف المانع لمدة قصيرة الذي لا يؤدي أعتياديا الا الى ايقاف عقد العمل ، ولكنه اذا طالت مدة التوقيف ، يستطيع صاحب العمل فسخ عقد العمل بموجب صلاحيته الادارية .

لذلك ، لم يتبنى القضاء بصورة تامة لا النظرية العقدية ولا النظرية التنظيمية فهو من جهة ، يحترم الجرائم والعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي باسم أتفاق الارادات ، ومن جهة أخرى ، يعترف لرئيس المؤسسة بالسلطة الانضباطية

---

(1) Soc . 14Juin 1961. J C. P 1961 . IV . 114,C f. Soc . , 19 avr 1963 , D . 1963 . J . 501. reproduites Par Brun et Galland , OP . Cit . note 1. P . 199 .

الخاصة المترتبة على صفته والتي يزاولها بحرية عند عدم وجود النظام الداخلي أو في حالة سكوته و بالتالي يرفض القضاء رقابة السلطة الانضباطية بصورة تامة كما يتطلب ذلك المفهوم التنظيمي .

المبحث الثالث ـ السلطة الادارية

ان السلطتين التنظيمية والانضباطية، اللتين وصفنا هما توا تكملان و تسندان سلطة ثالثة أساسية بالنسبة لتنظيم المؤسسة في نظام أقتصادي حر ؛ وهي سلطة صاحب العمل في الادارة ، ولكن يجب على هذه السلطة أن تحتوي الى جانبها في هذا اليوم تمثيلا للعمال والنقابات في كنف المؤسسة المعاصرة سنتعرض اليه بالتفصيل في الفرع الثاني من هذا الفصل لذا سنقتصر في هذا المكان على شرح سلطة الادارة في المطالب التاليـــة :

المطلب الأول ـ خصائص وأساس سلطة الادارة

أن سلطة الادارة تعود لرب العمل وحده ، يزاولها لتسمح له باتخاذ القرارات التي تستدعيها ضرورة أنجاز أعمال المؤسسة من جهة ، ويستدعيها من جهة أخرى سلوكها الاقتصادي . وقد يعني هذا الأخير انشاء المؤسسة وتنظيمها و تغييرها ، واختفائها احتمالا . ومن النادر أن لا تكون لهذه السلطة أنعكاسات على الاستخدام .

كان صاحب العمل يتخذ القرارات بحرية منذ زمن بعيد في جميع هذه المجالات أما الآن فيصطدم في ممارسته لسلطة ادارته بعدة قيود ، ولكنه لا يمكن القول مع ذلك بوجود قرارات مشتركة بينه وبين العمال تتخذ وفقا لأحكام قانون العمل . والأحكام التي نظمت الحياة الجماعية للمؤسسة لم تغير هذا الواقع . أن عرض الأسباب الموجبة لأمر 22 فيفرية 1945 يظهر أن " لجان المؤسسة لا تكون في المجال الأقتصادي هيئات لأتخاذ القرار . وبقيت سلطة الادارة دون مساس . ولقد رغبت لجنة سيدرو (Sudreau) في تقريرها حول أصلاح المؤسسة بايجاد أشراف مشترك كالاشراف المزاول في الشركات المحدودة بالأسهم من طرف ممثلي العمال . وتنظيم هذا الأشراف المشترك يفرق بوضوح الرقابة التي يشارك فيها الاجراء عن التسيير الذي لا يشاركون فيه . فلا يوجد في المؤسسات تسييرا مشتركا .

ويلاحظ أيضا أن التشريع الحديث بخصوص التسريح ، وأنه وضع قيودا كثيرة على الحق الفردي لفسخ عقد العمل من طرف صاحب العمل لم يلغي هذا الحق بالنسبة لتسريح العمال الاعتياديين ، ولم ينص على أعادة العامل الى عمله الزاما .ان تنظيم تسريح العمال المحميين وحده أسقط حاليا سلطة أصحاب العمل .

ولم يفعل القضاء في هذا المجال ما كان يفعله القاضي الروماني ، بل أحترم كليه تقريبا سلطة صاحب العمل في الادارة . وعليـــــه :

أ ـ اذا كان صاحب العمل يمتلك سلطة الادارة ، فبامكانه تفويض جزءا منهـــا الى بعض الاطارات السامية كرؤساء المنسقات ورؤساء المصالح . وسلطة هؤلاء تزاول في حدود التفويض وتحملهم مسؤولية جنائية مماثلة لمسؤولية رئيس المؤسســة ويجوز أيضا أقتسام سلطة الادارة في حالة تعدد أصحاب العمل (شركات الأشخاص والشركات المحدودة بالأسهم) .

ب ـ وعندما يكون صاحب العمل شخصا معنويا تعود سلطة الادارة أعتياديـــا الى الشخص الطبيعي الأعلى درجة في التسلسل الوظيفي :

الرئيس ـ المدير العام للشركات المحدودة بالأسهم أو مسير الفـــرع .

ج ـ تجد سلطة الادارة لرئيس المؤسسة سندها وبعض تسويغها في طبيعــة عقد العمل نفسه الذي أحد عناصره الجوهرية هو الخضوع القانوني للعامل الذي يضع بابرامه عقد العمل قوة عمله تحت تصرف صاحب العمل الذي يوجه أستخدامها ، ويحق له توجيه تعليمات فردية لضمان حسن سير المؤسسة .

بالعكس لا تجد الأجراءات الجماعية التي يتخذها صاحب العمل تفسيرهـــا في عقد العمل ، بل في واقع وجوب وجود مسير لكل جماعة (1) .

وبالطبع كان صاحب العمل هو المسير لامتلاكه سلطة على كل أجير على أنفراد ولأنــه كان سابقا مالك المؤسسة التي يتحمل خسائرها .

---

(1) راجع بشأن النظرية التنظيمية للمؤسسة : (1)(Durand, Traité du Travaail, Paris , 1972 , t . 1. P . 404et s).

حيث جاء فيه ريفيرو وسافتيه يعتقدان أن " سلطات رئيس المؤسسة ليست الا شكــلا خالصا لظاهرة عامة . ولكن تبني الاطروحة التنظيمية يجب أن يقود الى تنظيم لهذه السلطة والا اتخذت طابعا تميزيا .

وان الوضع تغير بظهور الشركات المحدودة بالأسهم والتركيز المتزايد للمؤسسات حتى صارت سلطة الادارة تعود بتزايد الى بعض المدراء الاداريين أو التقنيين الذين لا يمتلكون بالضرورة نسبة هامة من رأس المال . ويجب التحري عن أساس سلطة الادارة في التعقيد البالغ لادارة المؤسسة، ونفس هذا السبب يسوغ رفض القضاء لرقابة القرارات الاقتصادية لصاحب العمل .

ولكن العمال أخذوا يطالبون أكثر فأكثر بضرورة حصولهم على حق أبداء رأيهم بمناسبة أتخاذ القرارات الخطيرة التي تمسهم كأدخال تقنيات جديدة ، والتسريحات الجماعية أو غلق المؤسسات (1) .

صحيح أن القانون الوضعي الفرنسي قد نظم أستشارة العمال بشأن النقاط الأكثر حراجة ، غير أن الأمر لا يتعدى الأستشارة . وهي غير كافية بالنسبة لأمور كثيرة ، وهذه هي مشكلة أصلاح المؤسسة بأكملها في فرنسا .

المطلب الثاني – قيود سلطة الأدارة

لم تعد سلطة صاحب العمل الادارية مطلقة حاليا بل تخضع الى عدد كبير من القيود التي تحدد تارة مجال تطبيقها ، وتخضعها تارة أخرى الى رقابة الملائمة . وأن مصدر هذه القيود أما ارادة صاحب العمل نفسه ، واما الشروط الاتفاقية أو النصوص التشريعية أو القضاء .

أ – القيود الناشئة عن ارادة صاحب العمل ، يجب على صاحب العمل أن يعمل طبقا للنظام الداخلي الذي وضعه. مثال ذلك ، عليه أن يلتزم ، في حالة التسريح الجماعي ، بأحترام نظام التسريحات الذي حدده في النظام .

ب – القيود الاتفاقية : وهذه تحد رقبل كل شيء عن عقد العمل ، اذ قد يأتي الاتفاق الفردي للارادات بقيود على حقوق صاحب العمل ، فلا يمكن تعديل الصفة المهنية وحقوق الأجير المبينة في العقد الا باتفاق العامل و صاحب العمل .

ان تغيير مواقيت العمل والتعويض المتفق عليه بصورة تعييزية وغير مسوغة يتضمن نسخا بخطا صاحب العمل . واذا كان تعيين موقع تنفيذ العمل شرطا أساسيا لابرام العقد فلايجوز تغييره .

---

(1) أظهرت بعض المنازعات أن العمال يدعون أحيانا تمثيلهم المؤسسة ضد رئيسها .

والاتفاقات الجماعية أيضا تقيد سلطة الادارة . بامكانها فرض تغييرات في تخصيص مناصب العمل في حالة الكساد من أجل تفادي بعض التسريحات والنص على فترات حماية لا يمكن خلالها تسريح الأجير المتغيب بسبب المرض، وتنظيم اجراءات لحماية العمال في حالة التسريح الجماعي .

ويجب خاصة بيان الدور الهام للاتفاقات المهنية أو المشتركة بين المهن التي حققت تقليصا لمدة العمل، وأدخلت دفع الأجور شهريا وأتخذت اجراءات هامة من أجل استقرار الاستخدام.(1) وجميع هذه الأحكام تعتبر قيودا أدخلت على سلطة صاحب العمل الادارية .

ج ـ القيود التشريعية : قرر المشرع في بداية العصر الصناعي، من أجل معالجة المبالغة في اساءة استعمال ممثلي أصحاب العمل، الشروط العامة للعمل بصفة آمرة وحدد سن القبول في العمل، والمدة القصوى للعمل، والحد الأدنى للعطل وشروط الصحة والأمن في المؤسسة، في الجزء الثاني من قانون العمل . وهذه الأحكام لا يجوز مخالفتها بأي تعاقد ضد صالح العمال من طرف أصحاب العمل أو بموجب أتفاق بين الأجير وصاحب العمل، لأنها تنظيم من النظام العام .

ولفت انتباه المشرع كذلك عقد العمل الذي يخشاه الأجير بشدة، فأخضع التسريح الى بعض الشروط بصورة متتالية : منح اجباري لمدة اخطار محدد أمده شيئا فشيئا، ومنح لتعويض عن التسريح، والزام بعدم التسريح الا لسبب حقيقي وجدي واجازة ادارية للتسريحات الاقتصادية .

ولكن ليس لخرق هذه الشروط من أثر سوى جعل التسريح غير نظامي دون ابطاله فلا يعاد الأجير الاعتيادي اجباريا الى المؤسسة خلافا لتسريح ممثلي العمال .

د ـ موقف القضاء : لقد أعطى القضاء الى سلطة الادارة، في نطاق الأحكام التشريعية والاتفاقية، طابعا مطلقا تقريبا بصورة عامة . فقد رفض التدخل في تسيير المؤسسة وفي حسن تأسيس القرارات المتخذة من طرف صاحب العمل في هذا المجال . واعتبر صاحب العمل القاضي الوحيد لتقدير قابليات الأجير المهنية (2)

---

1) الاتفاق المشترك بين المهن حول ضمان الاستخدام في 10 فيفرية 1969 .

(2) Soc . 24 Oct . 1973 , Bull. V.no, 511, P 470 , Soc . 9 mai .1973 , Bull . V no , 284, P . 254, Cité Par Brun et Galland , O P cit note 1, P . 215)

والقاضي الوحيد بالنسبة لملائمة أجراء اعادة تنظيم المؤسسة والظروف التي تعرض سيرها الى الخطر كتلك التي تجعله يقرر ايقاف استثماره . أن قرارات برينون (Brinon) الشهيرة تظهر بهذا الخصوص مدى سلطة الادارة بالعبارات التالية : " " لا يوجد أي نص قانوني يلزم صاحب العمل بالاحتفاظ بنشاط لغرض وحيد وضمان أستقرار عماله في وظائفهم ، بشرط أن يلاحظ القواعد المشرعة في قانون العمل (1) " " .

ولكنه لا يصح القول بأن القضاء لم يأت بأي كابح لسلطة الادارة :

انه :

أولا – يسهر على الا تبتعد هذه السلطة عن غرضها – حسن سير المؤسسة –

مثال ذلك لقد قضى بأعتبار رئيس المؤسسة مذنبا باساءة أستعمال السلطة اذا أقدم على تدوين ملاحظات سيئة ضد أجير لمجرد رغبته في شموله بتسريح جماعي (2) . أو عكس ذلك اذا رفع أجير الى درجة أعلى لغرض أستخدام هذا الترفيع ذريعة لتسريح أجير آخر .

ويجوز للمحكمة أن تأمر باجراء تحقيق حول ظروف الفصل ، من أجل التأكد من وجود اساءة في استعمال السلطة .

ثانيا – تقع على عاتق القضاء مهمة ضمان أحترام الشروط الجوهرية لعقد العمل ، وذلك بالتحري عن نية الأطراف ، وبالتفريق في قرارات رئيس المؤسسة ، بين ما هو طبيعي في مزاولة سلطة الادارة وبين ما يؤلف تغييرا في الشروط الجوهرية المتفق عليها في العقد واذ لم يقبل الأجير بهذا التغيير ، يكون صاحب العمل متعسفا في فصله .

أما اذا سوغ هذا الأجير التغييرات التي أدخلها بضرورة حسن سير المؤسسة فلا يكون الفصل تعسفيا . الا أنه يجب على صاحب العمل أن يدفع للأجير تعويضات الفصل المعتادة . والأجير الذي تبدل شروط عمله بصورة هامة لسبب نافذ ولم يفسخ العقد مباشرة يعتبر قابلا للتغيرات .

---

(1) Soc 31 mai . 1956 Cité Par Brun , Grands arrèts, 1976 P. 308 .

(2) Soc . 30 mai 1960 , IV , n°-574 , P. 444, Cité Par Brun , Grands, 1976, P. 310 .

ثالثا ـ يتجه القضاء المعاصر أيضا ولكن بتخوف في طريق رقابة مخططات صاحب العمل الذي ينكر في غلق مؤسسته ، مثال ذلك عين قاضي الاحالة في ليون في احد قراراته خبير حسابات لتدقيق الظروف التي احتج بها صاحب عمل لتسويغ مشاريعه لتسريح جماعي وغلق المؤسسة ، للتأكد من صحتها . وهذا حكم تجديدي يستبعد عن الموقف التقليدي المكرس في قرارات برينون ، كما ان قانون 03 جانفي 1975 الذي يتطلب الاستشارة المسبقة لممثلي العمال ، واجازة من السلطة الادارية ، في حالة التسريحات لاسباب اقتصادية ، أدى الى تقوية الرقابة على مخططات صاحب العمل وقلص من سلطاته .

المطلب الثالث ـ مظاهر سلطة الادارة

يمكن عرض المظاهر الآتية لسلطة الادارة في مجال الروابط الجماعية :

أ ـ يستطيع صاحب العمل وضع بعض اللوائح العامة ، يلتزم العمال باحترامها في اشعارات الخدمة ، الا اذا خالفت قانون أو نظام المؤسسة .

ب ـ يقرر الاجراءات المتعلقة بالسير الاعتيادي للمؤسسة بارادته الخاصة : مواقيت العمل ، ووضع نظام للساعات الاضافية ، وتبني مواقيت شخصية واستعادة الساعات الضائعة .... الخ على أن يبقى بطبيعة الحال في اطار الاحكام التشريعية والاتفاقية . واذا أخذ رأي ممثلي العمال قبل تبني بعض القرارات ، فلا يخق لهؤلاء الاخيرين الحلول محله للاعلان في مواقع المؤسسة عن مواقيت عمل مقلصة (1) اذا ويعود الى رئيس المؤسسة وحده ابداء الملاحظات عن العمال وترقيتهم ما لم يوجد خروج على السلطة .

ج ـ يحق لصاحب العمل الاقدام على اجراء تغييرات في تنظيم المصالح ، ويحق له اختيار وسائل اجرائها ، ولكنه اذا كانت هذه التغييرات تؤدي الى اجراء تسريحات يجب أن تجاز هذه التسريحات من طرف مدير دائرة العمل واليد العاملة ، وقد تسبق أحيانا باستشارة العمال (انظر التسريحات لسبب أقتصادي في قانون 3 جانفي 1975)

د ـ يستطيع رئيس المؤسسة بموجب سلطته الادارية أن ينظم كما يرتأي كيفيات

---

(1) Sog . 3 oct . Dr . Soc 1958, P . 22.   (1

مشاركة العمال في الفوائد في حالةعدم وجود اتفاق أوعادة ، ويحق له أخضاع صرف جزء من المردود الى الأجراء ، الى شروط حضور المعنيين في المؤسسة في وقت الصرف (1).

– وفي نطاق العلاقات الفردية المباشرة ، تسمح السلطة الادارية لصاحب العمل خاصـــــة :

1 – اعطاء تعليمات تنصبعلى بعض الالتزامات الملحقة ، واخضاع بعض الأشخاص الذين لا يخضع التزامهم الرئيس الى رقابته ، الى بعض الأحكام الانضباطية (أطباء ، فنانين ..... الخ) (2).

2 – تعديل شروطعمل أحد الاجراء بالقدر الذي لا يعتدى فيه على الشروط الجوهرية لعقد العمل .

3 – تسريح العامل من أجل اعادة التنظيم التقني ، والغاء المصلحة ، وضغط عدد العمال ، ولكنه ينبغي عليه أن يحصل سلفا على ترخيص من مدير دائرة اليد العاملة .

المطلب الرابع – مقابل سلطة الادارة (3)

يلتزم صاحب العمل مقابل سلطته الادارية بملاحظة ورعاية مجموعة من القواعـــد تتعلق بالمحافظة على الصحة والأمن في مؤسسته ، يضمها الباب الثالـــــث من الكتاب الثانـــي من قانون العمل والمراسيم التطبيقية .

وهي تتعلق بتنظيم المحلات والأعمال الخطرة أوغير الصحية ، وبعض مبادئ الصحة والأخلاق . يعاقب عليها جزائيا بغرامات من 500 – 3000 فرنكيا تطبق بعدد مرات الحاق الضرر بموجب المخالفة (المادة ل . 263 – 2 من قانون العمل) وترفع الغرامة في حالة العود الى (2000 – 5000 فرنكا) . ويجوز الحكم بعقوبة السجن (من شهرين الى سنة واحدة) المادة . ل . 263 – 4 من قانون العمـــل) . واذا سببت مخالفة القاعدة جرح أو موت عامل ، يجوز متابعة رئيس المؤسسة عن الجروح بسبب عدم الحيطة أو عن القتل غير المتعمد .

---

(1) Soc., 19 déc. 1961 . Dr. , 1962, P. 287, note J. Savatier

2) ولكنه اذا كان بامكان المعنيين العمل باستقلال تام ، تختفي السلطة الاداريـــة الا أنه لا يعتبر العقد في هذه الحالة عقد عمل . أنظر بالنسبة للأطباء المخصصيـــن لشركة أغاثة منجمية :
(Ch . reunies, 21mai 1965, D. J. , 759 , Dr . Soc ;1965 , P.512,
1. C E . 1965, P . 589 , 609, 798, 829. Brun , Grand arrèt, P92)
Soc . 12 mai 1965, D . 1965, P . 583 et Soc . : وبخصوص مختلف الفنانيـــن
8 juin , Gaz.. Pal . 1966 . 11. 249)

(3) ALain Coeuret " Pouvoir et responsabilité en droit Penal Social 1975, P . 396.

ان المادة 263 ـ 2 تستهدف رؤساء المنشآت والمديرين والمسيرين أو المأمورين، الواقع، أن رئيس المؤسسة لا يتمكن من رقابة جميع الأمور بنفسه، فيضطر الى التخلي عن بعض وظائفه الى أعوانه. ومن جهة أخرى، أن رئيس الوحدة تبعا لتفسير قضائي ثابت يعفى من مسؤوليته اذا ما ارتكبت المخالفة في مصلحة فوض فيها الادارة الى بعض المدراء، أو المسيرين أو المأمورين المزودين بالصلاحية الضرورية للسهر بفاعلية على ملاحظة القانون.

اذا، أن المسؤولية الجنائية ترتبط بمزاولة سلطة وليس بارتكاب خطأ[1]، الا أنه ينبغي تخفيف هذا التأكيد بعد صدور قانون 05 ديسمبر 1976 الذي يخضع العقاب الى ارتكاب خطأ شخصي، وأن يكون للتفويض طابعا حقيقيا، ويجب اثباته والقضاة يراقبون فاعليته كما يجب أن يتبل المأمور المعين التفويض بعد معرفة سببه والا أستطاع رئيس المؤسسة التخلص بسهولة بالغة من المسؤولية التي تقع على عاتقه: أن القضاء قد لا يؤكد كثيرا على هذه النقطة غير أنه يرى، وجوب عدم صدور المخالفة عن تسيير معيب للمؤسسة بصفة عامة[2].

---

(1) Crim , 29 Oct . 1968 ; Bull. Crim . 192 .

وكذلك الأمر في حالة تعدد أصحاب العمل ـ يسأل ذلك الذي يزاول فعلا سلطة ادارة تسمح له باتخاذ اجراء مانع.

Crim, 16 mars 1971, Bull. Crim . , n° 88, . 235 .

(2) Crim ; 22 déc . 1965, Bull. crim . 266 , Cité Par Brun et Galland , o P . cit . note . 5_ P _ 219 .

الفــــرع الثانــــي

العلاقة بين رئيس المؤسسة والعمال أعضاء المؤسسة الاجتماعيين

المبحــث الأول ـ نظام لجان المؤسسات (1)

التعـريف به وبيان خصائصه :

نشأت هذه اللجان في فرنسا نتيجة لمؤثرات مختلفة : تيارات فقهية ، ومبادرات ذاتية كما يلي :

ـ شخصت في المستوى الأول بين الاصلاحات التي أوصى بها المجلس الوطنــي للمقاومة مشاركة العمال في تسيير المؤسسات ، جرى التفكير بمنح ممثلي رأس المال والعمل ادارة بعض الشركات بصورة مشتركة . وكان ذلك في الحقيقة ترجمــة لآراء روجها مرارا عديدة بعض الاجتماعيين أو القادة النقابيين .

ـ واتخذت في الواقع بعض المبادرات الجـــريئة لصالح التحرير من الغزو الألماني دون أنتظار للمشرع ، حيث بعد ما حـــــرمت بعض المؤسسات من رؤسائهــــا الذين أوقفوا باعتبارهم متعاونين مع الألمان أستولت بعض لجان العمال على الادارة .

تقرر نظام لجان المؤسسات في القانون الفرنسي بموجــب قانونين أساسيين هما : أمــر 22 فيفري 1945 وقانون 16 ماي 1946 ، ثم أدخلت عليهما تعديلات كثيرة بموجب قوانين 7 جويلية 1947 و 7 ديسمبر 1951 و 9 جانفي 1954 وأوامـــــر 7 جانفي 1959 و 18 جوان 1966 ، وقوانين 13 نوفمبر 1969 و 21 ديسمبـــر 1971 و 22 جوان 1972 و 29 ديسمبر 1972 . وأدخلت التعديلات الأخـــرى للتنظيم الأولي للجان المؤسسة بموجب نصوص تعدل القوانين الأساسية كقوانيـــن 27 ديسمبر 1973 حـــول تحسين شروط العمل و 3 جانفي 1975 حـــول التسريحات الجماعية .

---

(1) أنظر حول أصول تنظيمها :

_ Durand et Jaussad, Traité de Droit du Trvaail, Dalloz, 147 .t;1 . n° 374 et s .

ـ أنظر كذلك مراد منير فهيم ، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري ، الناشر منشأة المعارف ، سنة 1976 ، ص 382 ، وما بعدها .

وقد جاء الأمر الصادر في 22 فبراير وتعديلاته اللاحقة مصبوغا بطابع التشريعات العامة التي ينبسط تطبيقها على جميع المؤسسات مهما كان شكلها القانوني .

ويعتبر نظام لجان المؤسسات أول خطوة لمشاركة العمال في السير العام للمؤسسة أسوة بأصحاب رأس المال . ففي شركات المساهمة مثلا — وكما تمارس الجمعية العمومية مهمة الرقابة بأسم جماعة المساهمين — فان لجنة المؤسسة قد تقوم بنفس المهمة باسم مجموع العمال (1) .

اما من حيث الاختصاصات وطريقة العمل ، فان لجنة المؤسسة تتسع لكافة المسائل المتصلة بتسييرها بجانبيها المسائل الاقتصادية والقاعدة أن يقوم اعضائها بمباشرة هذه الاختصاصات بصورة جماعية وبوصفهم يمثلون جماعة العمال في ممارسة حقوقها المقررة على مستوى المؤسسة .

وباعتبار لجنة المؤسسة أهم جهاز للمشاركة العمالية في التجربة الفرنسية نعرض فيما يلي لأحكام لجنة المؤسسة ببيان نطاق تطبيقها ، وطريقة تكوينها وطبيعة نشاطها واختصاصاتها في المطالب التالية :

المطلب الأول — نطاق تطبيق التنظيم

يسري نظام لجان المؤسسات طبقا لنص المادة الأولى من الأمر الصادر في فبراير على جميع المؤسسات الصناعية والتجارية اذا كانت تضم 50 عاملا على الأقل وعليه ان الاطار الطبيعي للجان هو المؤسسة .

الفقرة 1 — القطاعات المهنية المعنية

كان تنظيم لجان المؤسسة يقتصر في البداية على القطاعات الصناعية والتجارية ثم وسعت بعد زمن قصير لتشمل " المهن الحرة ، والمكاتب العمومية والوزارية والشركات المدنية ، والنقابات المهنية والجمعيات أيا كانت طبيعتها " بموجب قانون 16 ماي 1946 . وتلى ذلك توسع في نطاق لجان المؤسسة ليشمل الزراعة في مراحل متعددة . نص قانون 18 جوان 1966 على امكانية جعل اللجان اجبارية

---

(1) أنظر مراد منير فهيم المرجع السابق ص 383 .

في الشركات والمؤسسات الزراعية المختلفة التي تكون بطبيعة نشاطها وشروط الاستخدام فيها وعمل أجرائها تشبه بعض المؤسسات الصناعية والتجارية، كما هو الحال في المؤسسات المهنية والزراعية " " . والتوسع في تطبيق اللجان لم يتحقق تماما الا بموجب قانون 21 ديسمبر 1971 الذي نص صراحة على أن تخضع الى التشريع بشأن لجان المؤسسة الاستثمارات، والمؤسسات والمنشئات والمؤسسات المهنية والزراعية أيا كانت طبيعتها المذكورة في الفقرات الرابعة، والسادسة، والسابعة من المادة 1060، والفقرة الأولى من المادة 1144 وفي المادتين 1149 و1152 من القانون الريفي وهذه المواد تستهدف المؤسسات والوحدات التي أخضعت سابقا لنظام الاعانات العائلية وحوادث العمل .

ولكنه هل ينطبق أمر 22 فبراير 1945 على القطاع العام أيضا أم إنه يطبق في القطاع الخاص فحسب ؟ .

آثار هذا التساؤل اختلافات جدية . أن أمر 1945 نص في الفقرة الثالثة من المادة الأولى منه على أن يتحقق انشاء لجان المؤسسة في المصالح العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري بكيفيات تعين بموجب مراسيم مجلس الدولة، غير أن قانون 16 ماي 1946 ألغى هذا النص فوقع تساؤل بشأن مدى هذا الالغاء : هل أن لجان المؤسسة كانت اجبارية أو غير اجبارية في المصالح العمومية ؟ وهل يجب عليها أن تخضع الى جميع نصوص أمر 22 فبراير 1945 ؟ أجاب مجلس الدولة بالا يجاب على هذين التساؤلين، وبعد قليل وضع نفس هذا المجلس مبدأ أن الشركات الوطنية كانت تخضع الى المادة الأولى من أمر 22 فبراير 1945 سواء كانت مكلفة أو غير مكلفة بمصلحة عامة صناعية أو تجارية (1). أما الفقه فكان منقسما (2)

ثم صدر قانون 16 جوان 1966 . ولكنه، من أن المسألة قد بحثت خلال أعماله التحضيرية، التزم القانون بالسكوت بخصوص لجان المؤسسة في القطاع العام المؤمم واثر ذلك قرر قضاء مجلس الدولة، أن المنشئات العامة للصناعية والتجارية لا تدخل في المؤسسات الصناعية والتجارية التي تنطبق عليها المادة الأولى

---

1) رأي مجلس الدولة رقم (249 /24) في جوان 1946 .

2) راجع حول الموضوع (2) M. Cohen , Le statut des délégés du Comité d, entreprise , Paris ; 1970,P76, avec Les réf . Citées .)

من أمر 22 فيفري 1945 [1] الا اذا كانت المؤسسة العامة قد أنشأ ت بصورة أحد ى شركات القانون الخاص .

وفي العمل أنشأ ت أعضاء مقاربة للجان المؤسسة في هذا القطا ع بموجب مرسوم أو أتفاق وطبق أحيا نا حتى تشريع 1945 بدون نص، وعليه الوضع با لغ التعقيد ؛ فظهرت حلول مختلفة تبعا لا ختلاف المؤسسات العا مة .

ولكنه أتضح الا مر بعدئذ في قرار هام للغرفة الاجتما عية بتاريخ 02 مارس 1977 صد ر أثر قرار المحكمة المنازعا ت ، عهد الى المحاكم القضائية النظر في النزا ع .
ونقضت الغرفة الاجتماعية قرار المحكمة بداية أرتأت عدم د خول منشأة عامة في مجال تطبيق لجان المؤسسة (لجنة وطنية لوكالة الطاقة الذرية) . نقضت قرار محكمة البدايـــة ببيانها أن "" لجان المؤسسة كانت قد أنشأ ت بدو ن قيود في جميع المؤسسا ت الصناعية والتجا رية "" بموجب المادة 431 ــ 1 من قانون العمل التي لا تفرق بين المؤسسات الخاصة والعا مة ؛ يكفـــي أن يكون للمؤسسة نشا طا صناعيـــــــــا أو تجا ريا فيطبق عليها "" نظام لجان المؤسسة "" . وعليه أن نطاق التنظيم واســـــــع .

الفقــرة 2 ــ شروط العاملين

يجب تأليف لجان المؤسسة في المؤسسا ت التي تستخدم (50) أجيرا على أقل تقد يـــــر وعليه أن الاطا ر الطبيعي للجان هو المؤسسة .

ولكن القانون يعتبر أيضا الوحدا ت التي قد توجد في كنف مؤسسة بذا تها . فاذا كانت الوحدة تجمع (50) اجيرا على الاقل انها تخضع بالقدر الممكن الى نفـــس قواعد لجان المؤسسة، ويجب أن تؤلف لجنة مركزية للـــمؤسسة ، من مندو بيــــن ينتخبون من طرف لجان الوحدا ت .

فيجدر اذا ، أن توضح ، من جهة ، الاطا ر الذي يحتسب فيه عدد العامليـــن للمؤسسة أو الوحدة، واعطاء أيضا حات من جهة أخرى حول كيفية احتساب عدد العاملين نفســـــه .

---

(1) C. E . 13 Juillet 1966, Rec . Lebon , P. 495, C. E . 1èr mars 1968 , Rec . Lebon , P . 150 . Cité Par Brun et Galland , o P . Cit . 225 , not . 3 .

أولا ـ الاطار الذي يحتسب فيه عدد العاملين

أ ـ المؤسسة ، يصعب تعريف المؤسسة في القانون الاجتماعي . أن المؤسسة الشخصية التي تدار من طرف صاحبها لا تثير أي اشكال خلافا للأمر بالنسبة للشركات اذ مادام أن الشركة تمنح شخصية قانونية ولها ذمة مالية ، فانها تلعب دور صاحب العمل في عقد العمل . وعليه ، لا يترتب بناء على ذلك الخلط دائما بينها وبين المؤسسة ، الاطار الذي يطبق فيه التشريع بشأن لجان المؤسسة (1) .

لقد تدخل القضاء في البداية لاحباط بعض الحيل التي استهدفت انقاص عدد العاملين ظهرت هذه الحيل على الأخص عند ما قامت مؤسسة كانت تؤلف كيانا جديد التحديد بتقسيم نفسها الى عدة شركات دون أن تعدل الشروط المادية لتسييرها . فلكد أحد قرارات الغرفة الجنائية في 23 أفريل 1970 على أنه لا يكفي أن يكون للشركات وجودا قانونيا خاصا لتؤلف مؤسسات متميزة بنظر قانون العمل . وأوضح قرار آخر صدر عن الغرفة الاجتماعية بأنه توجد مؤسسة حتما بوجود عمال يخضعون الى نفس قواعد العمل ، ويشتغلون في نفس المحلات الخاضعة لنفس السلطة . فلا يهم خضوع هؤلاء العمال الى عدة شركات مختلفة ، أن هذه الشركات المختلفة تؤلف " وحدة اقتصادية " تقام فيها لجنة المؤسسة " (2) .

ساعد هذا القضاء على احباط حيلة لأحد أصحاب العمل ربما شاء بها تجنب تطبيق الأحكام القانونية بشأن تمثيل العمال ، بتقسيمه مؤسسته الى شركات مختلفة بحيث يكون عدد العاملين في كل منها أقل من الحد الأدنى المطلوب لاقامة لجنـــة مؤسسة .

---

(1) J. Savetier, ""Les groupes de sociétés et La notion d, entreprise en droit du Travail , Paris 1974 , P . 527. Lyon - Caen , "" Lareprésentaton des Intérèts des travailleurs dans les sociétés européennes "@ Rev . trim . eur . , 1971, P. 4738 et S. V. Brun et Gallan , e P . cit . P . 227 .

(2) Soc . 8 juin 1972 , J. P. 1973. II. 17316, Bull Civ 1972, n° 419 , P. 383 . V . Brun et Callnd , La meme référance , P. 227, note. 3.

ولكنه ، هل ينبغي شمول الحكم القضائي للحالة التي يحدث فيها انقسام المؤسسة بدون أي احتيال، لأسباب شرعية، اقتصادية أو مالية، والحالة التي يلاحظ فيها تجمع الشركات ؟ قضت محكمة النقض بالايجاب في قرارين بتاريخ 19 ديسمبر 1972 [1] أن بعض الشركات وأن كانت متميزة عن بعضها قانونا ، كان يمكن ان لا تؤلف مؤسسة . وبسبب تداخل أنشطتها ومصالحها المشتركة وادارة جملة اقتصادها ينبغي التفكير بعدد عمالها بأجمعهم لغرض تعيين المندوبين النقابيين ، ويصح هذا الحكم برأي الكاتبين برون وگالون [2] بالنسبة للجنة المؤسسة ، شأن صحته بالنسبة للمندوبين النقابيين .

هكذا يختلف قانون العمل عن القانون التجاري ، مادام أنه يأخذ بمؤسسة وحيدة في الحالات التي يستند فيها القانون التجاري على الشخصية المعنوية لشركات مختلفة ، فيعترف بتعدد المؤسسات .

ولكنه ما هي الشروط الضرورية لامكانية الاعتراف بوحدة المؤسسة بالنسبة لقانون العمل ؟ لم تضع محكمة النقض معيارا عاما ، بل تقضي تبعا للحالات باعتبار عناصر مختلفة ، كالعمل المشترك الذي ينجز في نفس المجال ، المنصب على نفس المادة ووفقا لنفس توجيهات الجهة المسيطرة ، وأخيرا وحدة المقر الاجتماعي .

فينبغي قبل كل شيء اجتماع شروط عمل لجنة المؤسسة ، وهي تختلف عن شروط عمل المندوبين .

ولهذا السبب لم تحل جميع المشاكل المثارة . بتجمعات الشركات المحدودة مسؤوليتها بالأسهم . الواقع لا يمكن الكشف عن وحدة المؤسسة عندما يتألف التجمع من عدة شركات، وذلك لأنه أن كانت لها روابط وثيقة مع بعضها ، فانها تتمتع ، مع ذلك باستقلال واسع جدا ، حتى ، أن بعضها يزاول نشاطه في دول مختلفة .

— وعليه يكون من الاجدى كثيرا الاعتراف بتعدد المؤسسات على المستوى الاجتماعي مثل تعددها على المستوى التجاري ، ولكنه يصبح من الضروري جدا في هذه الحالة أن ينظم الى جانب لجان المؤسسة المؤلفة في كل شركة عضو اجباريا لتمثيل العمال

---

(1) Soc , déc 1972 , D . 1973 . 381, note M - Des Pax , Soc. 5 Juillet 1974 et Oct . 1974 ; Inf . entr. , 1975, P. 255. V . Savatier , Mélanges Brun , 1976, P. 527 .

(2) المصدر السابق ، ص 277 .

في مستوى التجمع فائدة هذا المضو كبيرة جدا لانه يسمح للعمال بالتعرف علـــى (وبا لترويج احتمالا) للسياسة الاقتصادية للتجمع التي يتوقف عليها مصيره أو أزد هاره .

وبغياب وجود تنظيم ملائم اتجمات الشركات ، يمكن ان وخ اي وسيلة مساعدة لتطابيق المادة (9) من مرسوم 9 نوفمبر 1945 (المادة ر . 432 ـ 9 من قانون العمل) التي تنص على تشكيل لجنة مشتركة بين المؤسسات . وتوسيع دورها لانها لم تنظم لاعمال اجتماعية معينة و مشتركة بين مؤسسات متعددة .

ب ـ المنشأة : عندما تتضمن المؤسسة عدة منشئات متميزة ، تؤلف لجان المنشأة في تلك التي يكون عدد الأجراء فيها (50) أجيرا على الاقل . ويتم تحديد المنشئات باتفاق رئيس المؤسسة والمنظمات النقابية المعترف بكونها تمثيلية في المؤسسة (المادة ل 435 ـ 2) وبغيابها ، تحدد المنشئات بقرار من مدير الدائرة واليد العاملة الذي يقع مقر المؤسسة في دائرة اختصاصه . وتدخل المنازعات المتعلقة بهذا القرار في المنازعات الادارية . المنشأة

لقد كرس قضاء وفير الفكرة يتعلق بأدخال مندوبي العمال أومند وبين تابعين في المؤسسة ، ولانه يجب الحيطة من جعله يشمل لجان المنشأة ، الواقع ، أن فكرة المنشأة نسبيه ومحكومة بحسن سير المؤسسة المعنية . (1)

وأن تسيير لجنة المنشأة يتطلب وجود مؤسسة لها حسابا تها الخاصة ودرجة معينة من الاستقلال الذاتي فيما يتعلق بتسيير العمال وتنفيذ الخدمة . أما الموقـــع

---

(1) Soc . 15 Janv`. 1970 , usinor , J. C . P . 1970 .11. 16315, not Lyon - Caen , Dr . Sac . ,1974 ; P. 42 , obs J. Savatier .

(2) قرار لمجلس الدولة في 29 جوان 1973 .

الجغرافي المتميز وبعض الاستقرار ، فلا يؤلفان خصائص كافية من أجل وجود منشـــأة متميزة (1). ولكن هذا الحكم الذي قضى بمجلس الدولة أكثر ضيقا مـن الاحكام التي تقررت احيانا من أجل أنتخاب مندوبي العمال أو انشاء فروع نقابية للمؤسسة .

واذا كانت احدى المؤسسات تزاول نشاطا تهافي مواقع مختلفة لا تؤلف فيها منشئات متميزة ، يجمع عدد العمال المتفرقين من أجل احتساب عدد العمال العاملين .

أما المنشئات المتميزة التي لا يبلغ عدد عمالها (50) شخصا ، فلا يكون لهـــا من حيث المبدأ ، لجنة منشأة ، غير أن أحد قرارات محكمة باريس الادا ريـــة رأي ربط هذه المؤسسات التي يكون عدد العاملين فيها قليلا بمنشئات لها لجان مؤسسة ، يجري الربط مع لجنة المنشأة الاقرب اليها (2)

ثانيا ـ حساب عدد العاملين

يجب أن يتألف العد الأدنى للعاملين من " الاجراء المستخدمين في المؤسسة " " أو المنشأة " ، على أن يؤخذ اصطلاح الأجير بالمعنى الواسع . فلا يعنـــي العمال المرتبطين مع رئيس المؤسسة بعقد عمل وحدهم ، وانما العمال في المنازل كذلك (المادة . ل ـ 431 ـ 1 قبل الأخيرة من قانون العمل) . ويؤلف جزءا من العاملين أيضا ، العمال الذين يعينون بموجب النظام القانوني للمؤسسة ومسيري البيوت ذات الفروع المتعددة

ولا يكون للأسباب المختلفة التي توقف آثار عقد العمل أثرا على الانتساب الـــى العاملين ؛ فيدخل في حساب العاملين ، الاجراء المرضى والمضربين ، والمنتدبين والذين هم في فترة أخطار . وأحيانا لا يكون حتى لفسخ عقد العمل أثرا على حساب العمال في عداد العاملين ؛ ترى الادارة أن العمال الموسميين الذين يخدمـــون ستة أشهر على الاقل في كل سنة في المؤسسة ويعودون اليها بالنظام في كل سنة يؤلفون جزءا من العاملين .

أحكام خاصة تتعلق بالعمال المؤقتين : أن الاشخاص الذين يرتبطون بمؤسسة لانجاز عمل مؤقت بموجب عقود عمل مؤقتة لا يقل مجموع مددها عن ستة أشهر خلال السنة

---

1) قرار المجلس الدولة في 29 حزيران 1973 .

2) قرار للمحكمة الادارية في باريس في 2 ديسمبر 1970 .
Dr . Soc . 1972, P.121 , note, J . Savatier .

المدنية الأخيرة يدخلون في حساب العاملين في المؤسسة من أجل عمل موقت بنفس كيفية حساب أجرائها الموقتين (المادة 10 من قانون 3 جانفي 1972 ، والمادة ل 431 ـ 2 من قانون العمل) .

ـ ولكن ما الحكم عندما يكون للعامل أصحاب عمل متعددين ؟ حسب المسألة قرار 8 جوان 1945 (المادة 2) بالنسبة للعمال في المنازل : يضافون الى عمال صاحب العمل الذي دفع اليهم أعلى تعويض خلال السنة التي تسبق السنة التي يجري فيها حساب عدد العاملين .

ـ ويجوز أن تفرض لجان المؤسسة في مؤسسات يقل فيها عدد العاملين عن (50) عاملا بقرار من وزير العمل يستهدف اما مؤسسة واحدة أو فئة من المؤسسات أو فرع امهنيا (المادة 431 ـ 1 الفقرة الأخيرة ، من قانون العمل) ، غير أن هذا النص لم يطبق عملا .

ـ وعندما تكون احدى اللجان قائمة في مؤسسة ، ويسقط فيها عدد العاملين الى أقل من (50) أجيرا ، لا يمكن الغاء اللجنة الا بترخيص من مدير عمل الدائرة الذي يجب عليه أن يتحرى عما اذا كان النقص هاما وطويل الأمد (المادة ل ـ 431 ـ 1) .

ـ وبالعكس ، أن الزيادة الهامة في عدد العاملين قبل التاريخ الاعتيادي لتجديد اللجنة قد يسوغ اجراء انتخابات تكميلية .

المطلب الثاني ـ تشكيل لجان المؤسسات

يتميز تشكيل لجان المؤسسات في القانون الفرنسي بجملة خصائص وهي : تعدد عناصر التكوين ، وتناسب عدد الأعضاء مع حجم المؤسسة وضمان توزيعهم على طوائف العاملين واقرار اختيارهم عن طريق الانتخاب .

الفقرة 1 ـ تعدد عناصر التكوين

لم يأخذ المشرع الفرنسي بنفس القاعدة التي أخذت بها بعض التجارب في تنظيم أجهزة المشاركة العمالية على أساس وحدة عنصر التكوين من ممثلي العمال وحدهم كمجالس المنشئات في القانون الألماني ، وانما اخذ بقاعدة اخرى في تنظيم لجان المؤسسات وهي تعدد عناصر التكوين بما يضفي عليها شكلا ثلاثيا أو رباعيا على وجه التدقيق (1) .

---

(1) أنظر الدكتور مراد منير فهيم ، المرجع السابق ص 389 .

أولا ـ أشراك رئيس المؤسسة : يجوز التفكير منطقيا بنظامين تبعا لما يراد عهدته الى اللجان .

ـ اذا أريد أن تكون اللجنة عضو رقابة بسيط للتسيير الذي يتولاه أصحاب العمل فلا يبدو وجود ضرورة لادخال ممثلي العمل فيها .

ـ اما اذا أريد اشتراك اللجنة في تسيير المؤسسة ، فيجمل أن تضم ممثلين عن الادارة .

لقد أتجه المشرع الفرنسي نحو المفهوم الثاني ، فقضى أن تتألف اللجنة بنفس الوقت من ممثل عن الادارة ، وممثلين عن العمال ، على أن يترأس اللجنة رئيس المؤسسة (المادة 15 من أمر 22 فيفري 1945) .

ثانيا ـ المكانة الممنوحة للنقابيسة ، يحق لكل نقابة معترف بها بكونها تمثيليـــة في المؤسسة ، تعيين ممثل عنها ، على أن يكون صوته أستشاريا ويتم أختيار من بين العاملين في المؤسسة (ومستوفيا لشروط الانتخاب فيها) . وعندما تضم المؤسسة لجان منشأة ، تعين النقابات ممثليها في هذه اللجان بنفس الشروط المنصوص عليها بالنسبـــة للجان المؤسسة (المادة ل . 433 ـ الفقرة الأخيرة) . وعليه ، يبدو أن هؤلاء الممثلين يجب أن يكونوا منتسبين الى عمال المنشأة .

أما بخصوص اللجنة المركزية للمؤسسة التي تنسق نشاطات لجـــان المنشأة المختلفة فيجوز للنقابات التمثيلية في المؤسسة أختيار أما أحد ممثليها في لجان المنشأة أو عضوا انتخب في لجنة المنشأة لتمثيلها فيها ، ولهؤلاء الممثلين صوتا أستشاري وفضـــلا عن امكانية النقابات في تمثيل نفسها في لجنة المؤسسة ، تشترك في أنتخاب الاجراء في اللجنة مادام أنها تمتلك حق تقديم مترشحين في الدور الأول للأنتخابات كما سبق بيانه .

ثالثا ـ ممثلوا العمال : لم يملي القانون مبدأ معين لتمثيل جميع الفئات المهنيـــة بل أكتفى بالنص على تقسيم العمال الى مجموعات على أن يختلف عدد المقاعد تبعا لأهمية عدد الأجراء العاملين .

أ ـ المجموعات لم يبالغ المشرع في تقسيم العمال الـــــــــــى مجموعات لتفادي تفريقهم وبالتالي أضعافهم في مواجهة رئيس المؤسسة . .

ان قانون 16 ماي 1946 حدد المجموعات الانتخابية بأثنين ، مجموعـــــة العمال والمستخدمين من جهة ، ومجموعة الاطارات من جهة أخرى (المهندسيـن ، رؤساء المصالح ، أعوان الادارة وأشباههم) . ثم صدر نصان فرعيان أعطيـــا

الاطارات حقا في تمثيل خاص بموجب شروط معينة .

ولقد منح قانون 18 جوان 1966 و قانون 29 ديسمبر 1972 الاطارات مجموعة أنتخابية خاصة عندما يكون عدد الاطارات (25) أطارا أو أكثر في وقت أنتخابات اللجنة . وقد طبقت هذه القاعدة على الانتخابات اللاحقة في الأول من جانفي 1973 .
ولكنه يجوز تعديل عدد المجموعات التي تصدر عن القانون بموجب أتفاق جماعي أو أتفاق يبرم بين رئيس المؤسسة ومجموعة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، فيجوز زيادة عدد المجموعات الانتخابية بموجب الاتفاق الجماعي ، أو النص فيه على تأليف مجموعة واحدة وهو حل يفضل أحيانا في المؤسسات الصغيرة .

يجري تصنيف العمال في المجموعات بنفس طريقة الاتفاق بين رئيس المؤسسة والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا . وعند الاختلاف تنظم المسألة من طرف مدير دائرة العمل [1] ، ولكن لا يحق لهذا الأخير تعديل عدد المجموعات الانتخابية .

ب ـ **عدد أعضاء اللجنة** : يعين عدد الاعضاء بموجب مرسوم يصدر عن مجلس الدولة . ويكون تبعا لأحكام مرسوم 21 سبتمبر 1966 (المادة . ر . 433ـ 1) كالآتـــــي :

من	50 ـ 75 عامل	ينتخب	(3)	أعضاء أصليين	و (3)	أحتياط
من	101ـ500	// //	(5)	// //	و (5)	//
من	501ـ1000	// //	(6)	// //	و (6)	//
من	1001ـ2000	// //	(7)	// //	و (7)	//
من	2001ـ4000	// //	(8)	// //	و (8)	//
من	4001ـ7000	// //	(9)	// //	و (9)	//
من	7001ـ10000	// //	(10)	// //	و (10)	//
من	10000 فاكثر	// //	(11)	// //	و (11)	//

---

(1) يبلغ أجباريا مفتش العمل بالاتفاق الذي يعدل عدد المجموعات (المادة ل . 533 ـ 2 من قانون العمل) .

ان هذه الأرقام تمثل حدا أدنى . يجوز أن تزاد بموجب اتفاق جماعي أو أتفاق بين رئيس المؤسسة والمنظمات النقابية المعنية المعترف بها كنقابات تمثيلية في المؤسسة (المادة ل 433 ــ 1 من قانون العمل) .

(ج) تعيين أعضاء لجنة المؤسسة .

لقد تقابل نظامان لتعيين أعضاء لجنة المؤسسة :

ــ رغب أحدهما بمنح النقابات حق أختيار أعضاء اللجنة . ولكنه كانت لهذا الحل خطورة كبيرة : لأن بتطبيقه لا يصبح المندوبين سوى وكلاء يمكن عزلهم من طرف النقابات التي قد تتدخل في سير المؤسسة .

ــ والآخر مناقض تماما ، يشاء الغاء النقابية كلية ، ويعهد الى العمال العناية بأختيار ممثليهم . ولكن هذا الحل يؤدي الى معاداة النقابية للتنظيم ، فأتخذ القانون موقفا وسطا . أشرك النقابات في التعيين بعهد ته اليها حق تقديم المترشحين (المادة 13 من أمر 22 فيفري 1945) ، ولكن تعيينهم يجري في النهاية من طرف العمال بموجب أنتخاب حر .

الواقع يجري أنتخاب أعضاء اللجنة في المرحلة الأولى بموجب القوائم التي توضع من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا بالنسبة لكل من فئات العمال قبل شهر من أنتهاء توكيل الأعضاء السابقين . غيران هذا التعيين ليس مطلقا ، بل يتعرض الى مراجعة أمام محكمة بداية محل الأنتخاب ، اذا لم يستوفي العمال الشروط القانونية كما سيأتي البيان .

في المرحلة الثانية ، يكون أختيار الناخبين حرا تماما .

لقد قاد أرباب العمل في 1976 حملة نشيطة جدا ضد ترشيح أعضاء اللجان في المرحلة الأولى من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا لكن الحملة فشلت أمام ردود فعل نقابية عنيفة ، ومعارضة المجلس الأقتصادي والأجتماعي .

الفقرة 2 ــ **الشروط القانونية للناخب والمنتخب :**

أضفى المشرع الفرنسي الطابع الديمقراطي على أختيار أعضاء لجنة المشروع فجعله بالأنتخاب وحدد له الشروط الواجب توافرها في كل من الناخب والمرشح لعضوية اللجنة :

شروط الناخب : وهي مايلـــــي :ــ

أ ــ أن يبلغ سن الناخب 16 سنة يوم التصويت بعد أن كان القانون يحدد ها بثما نيـــة عشر سنة بالنسبة لانتخابات لجان المؤسسة وذلك لوجود عمال أكثر حداثة فمنحهم القانون حق المشاركة في الانتخابات .

ب ــ العمل في المشروع أو المؤسسة منذ ستة أشهر على الأقل ، وأسباب وقف العقد ــ العامل المتغيـــب بسبب مرض أو لتمتعه بعطلة مجازة ، والمحال على الاستيداع ، والمنتدب مؤقتا والمخطر ــ لا تقطع أقدمية الستة أشهر المطلوبة ، وذلك لأن مدة العقد هي المعتبرة ، وليس مدة العمل الفعلي ، وتنطبق بعض الأحكام الخاصـــــة على العمال المؤقتين ، تحسب أقدميتهم بجمع المدد التي يرتبط خلالها هؤلاء الأجراء بمؤسسة العمل المؤقت خلال 12 شهرا السابقة للانتخاب .

(ج) ــ وأخيرا يستلزم أن يكون الناخب غير محكوم عليه في أي من الجرائـــــم المنصوص عليها في المواد 5 و 6 من قانون الانتخابات .

شروط المنتخـــب :

يبدو أن القانون أكثر قساوة بحـــــــق بالنسبة لشروط المنتخـــب من قساوته بالنسبة لشروط الناخـــب :

أ ــ يشترط من أجل أن يكون العامل منتخبا ألا يكون منتسبا الى الهيئة الانتخابيـــة لاينتخب أي ناخب الا في المجموعة التي ينتسب اليها .

(ب) ــ يجب أن يكون المترشح للانتخابات قد بلغ سن الثامنة عشرة . أعتبارا من صدور (قانون 9 جويلية 1975 رقم 75ــ 593) الذي خفض سن البلوغ المهني شأن قانون 5 جويلية 1974 الذي خفض سن البلوغ المدني .

(جـ) يجب أن يستطيع المترشح التعبير عن نفسه باللغة الفرنسية [1]. كان الشرط سابقا أن يعرف القراءة والكتابة بالفرنسية ، لكنه أبعد هذا الشرط عددا كبيرا من العمال الأجانب الذي جرى تخفيفه بموجب قانون 11 جويلية 1975 الذي حسن حقوق العمال الأجانب بخصوص نقاط كثيرة [2].

---

(1) القانون 75ــ 360 في 11 جويلية 1975 حول حقوق العمال الأجانـــــب الجريدة الرسمية في 13 جويلية 1975 .

(2) أعتبارا من صدور قانون 27 جوان 1972 لم تشترط الجنسية الفرنسية وقبل ذلـــك أعترف القضاء بنظامية أنتخاب العمال الجزائريين بتطبيقه أتفاقات أفيان و باعتبار أن وظائف عضو لجنة المؤسسة ليست مزاولة لحق سياسي .
Soc . , 18 mai 1971, 3 arrêts , Bull . Civ . nos 366, 367, 368, P. 308 ets) .

(د) أن يكون المترشح قد عمل في المؤسسة بدون أنقطاع منذ سنة على الأقل

(هـ) لا يجوز بالرغم من أستيفاء الشروط أعلاه ، أ نتخاب أقارب رئيس المؤسسة القريبين منه حتى الدرجة الثانية . ولا يجوز أنتخاب العمال الذين جردو من وظائفهم الانتخابية بتطبيق أوامر 27 جويلية و 26 سبتمبر 1944 والمحكومين بجرائم مخلة بالشرف الوطني . وأخيرا يستبعد القضاء بحق رئيس المؤسسة وأن كان أجيرا قانونيا(1)

الفقرة 3 ـ تسيير العمليات الانتخابية .

(أ) ـ مبادرة الانتخابات :

يلجأ للانتخابات أما لتجديد لجنة مؤسسة سبق تنصيبها أو لتأليف لجنة في مؤسسة جديدة ، أو في مؤسسة بلغ عدد العاملين فيها توا خمسين (50) عاملا .

ـ وفي حالة تجديد اللجنة يقع على صاحب العمل واجب الشروع بالعمليات الانتخابية حيث " يجب عليه قبل شهر من أنتهاء توكيل أعضاء لجنة المؤسسة القائمة ، دعوة المنظمات النقابية لوضع قوائم المترشحين " . (المادة ل ـ 433 ـ 12 من قانون العمل)

وتجرى الانتخابات خلال الخمسة عشر يوما التي تسبق الانتهاء . أما كيفية اخطار رئيس المؤسسة للمنظمات النقابية فلم تحدد بموجب القانون ، ولكنه يبدو مجرد الاعلان يكفي لذلك .

ـ أما في الحالات الاخرى لا يوجد أي نص يفرض على رئيس المؤسسة أخذ مبادرة الانتخابات وانما يجب عليه أن يبقى مستعدا لتلقي طلبات العمال أو النقابات بهذا الخصوص .

وفي حالة عدم تأليف اللجنة أو لم تجدد بسبب الموقف السلبي للنقابات التي لم تقدم مرشحيها ، يجب على رئيس المؤسسة تحرير محضر بالاهمال يرفعه الى مفتش العمل (المادة ل . 433 ـ 13 من قانون العمل) (2) . وأن عدم الالتزام بتحضير المحضر يؤلف جنحة عرقلة .

ولمعالجة أحتمال أهمال صاحب العمل لتنظيم الانتخابات ، يرى الفقه أن لمفتش العمل صلاحية العمل بدلا من صاحب العمل .

---

(1) Soc . 1èr avr . 1952, Dr Soc . 1952 , P. 402 . (1)

(2) يجب أن يرفع المحضر الى مفتش العمل بنسختين وخلال (15) يوما .

(ب) ـ مرحلة التحضير للتصويت :

تشمل هذه المرحلة بصورة أساسية على عقد أتفاقات تسبق الانتخابات و تحرير القوائم الانتخابية ، وتقديم المترشحين .

1 ـ أتفاقات تسبق الانتخابات :

ـ تكون هذه الاتفاقات اجبارية تارة وأختيارية تارة أخرى . ان توزيع المقاعد بين مختلف فئات العمال وتوزيع العمال في المجموعات يكون اجباريا محلا لاتفاق بين رئيس المؤسسة والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا . (المادة . ل . 433 ـ 2 من قانون العمل (1) .

ومع أن القانون لا ينص على ابرام أتفاقات قبل الانتخابات ، يجوز ابرام أتفاق لتنظيم بعض المسائل الثانوية المتعلقة بالانتخابات ، ولكن لا يجوز أن يغير هذا الاتفاق الأحكام القانونية المعتبرة من النظام العام . وهي مثل حق الناخبين بشطب بعض الأسماء من قوائم التصويت وأنتخاب المترشحين للقوائم تبعا لعدد الأصوات وبالعكس لا تعتبر شروط الناخبين والمنتخبين كأحكام من النظام العام ، فيجوز تعديلها أتفاقا في صالح العمال .

ان المنظمات النقابية المؤهلة لعقد الاتفاقات التي تسبق الانتخابات هي تلك المعترف بها و بصلاحيتها في وضع قوائم المترشحين في المرحلة الأولى .

2 ـ وضع القوائم الانتخابية :

ان صاحب العمل هو الذي يضع هذه القوائم لتوفر المعلومات الضرورية لديه ، ويجريها احتمالا بالتعاون مع النقابات . توضع قائمة لكل مجموعة أنتخابية ، (المادة ل 433 ـ 8) . ولا يجوز لصاحب العمل رفض تدوين ناخب في القائمة بموجب سلطته الخاصة ، ويجب نشر القائمة خلال أربعة أيام قبل الانتخابات .

3 ـ تقديم المترشحين :

ان التصويت يكون بموجب قائمة وفي مرحلتين . توضع في (المرحلة الأولى) : قوائم المترشحين من طرف المنظمات النقابية (المادة 443 ـ 9) والمادة (ل ـ 433 ـ 2) وبهذا فقد خص المشرع النقابات في الدورة الأولى فخولها سلطة أعداد قوائم

---

(1) اذا لم يحصل أتفاق بين رئيس المؤسسة والمنظمات النقابية المعنية ، سواء بشأن توزيع المقاعد بين مختلف فئات العمال أو بشأن توزيع العمال في المجموعات الانتخابية ، يعود الى مدير دائرة العمل تقرير هذا التوزيع (المادة .ل . 433 ـ 2 الفقرة 5) . وتكون الانتخابات باطلة اذا أجريت بدون قرار من المدير .
(Civ. , 24 Novembre . 1955, I . C. E. , 1956. , 409 .)

المترشحين والا كانت الانتخابات باطلة .

تنظم لكل مجموعة من الناخبين و لكل نقابة تمثيلية قائمتين :

أحدا هما للأعضاء الأصليين ، والأخرى للأعضاء الاحتياط ، ويحق لنفس الشخص تقديم طلب لترشيحه الى وظيفة عضو أصيل وعضو احتياط ، بشرط أن يتخلى عن وظيفة الاحتياط اذا أنتخب لوظيفة عضو أصيل (1).

ويجوز ان تكون القائمة ناقصة غير أنها يجب أن لا تحتوي على أسماء أكثر من المقاعد المراد اشغالها (2). وأخيرا يجوز للنقابات التمثيلية الاتفاق على تقديم قائمة مشتركة (3).

تقدم المنظمات النقابية قوائمها الى صاحب العمل أو رئيس المؤسسة مقابل وصل، أو ترسلها اليه في رسالة موصى عليها مع وصل أشعار بالاستلام (المادة 432ـ 2) . ولكن هذه الشكليات ليست جوهرية، غير أنها تفيد في الاثبات ، ولا يوجد أي نص يحدد مدة لا يداع القوائم . الا أنه قضى بأن لا يجوز لأي اتفاق جماعي فرض مهلة دنيا قبل تاريخ الانتخابات (4).

ان كيفيات نشر القوائم الانتخابية غير منصوص عليها في القانون . والاعلان على الجدران ليس حتميا (5).

وعندما لا توجد سوى نقابة تمثيلية واحدة في المؤسسة وقدمت قائمة واحدة يجري الانتخاب بتصويت الأغلبية (6).

واذا لم توجد نقابة في المؤسسة ، يحق لصاحب العمل أو رئيس المؤسسة أن يقبل ترشيحات حرة في مرحلة واحدة للتصويت لانتخاب أعضاء لجنة المؤسسة (7).

(**المرحلة الثانية**) : تبدأ المرحلة الثانية في مدة خمسة عشر (15) يوما اذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين المسجلين ، وفي هذه الحالة يحق للناخبين التصويت لصالح قوائم غير القوائم الموضوعة من طرف النقابات (المادة ل . 433ـ9 من قانون العمل). اذا ان النقابات مطلعة في الحصول على النتائج في المرحلة الأولى

---

(1) Soc . 9 mars , 1972 , Bull . Civ . n ° 203 , P. 187.
(2) Soc . 9 novembre , 1971 , Jur . Sociale , n° 331, P.263.
(3) Soc. 7 mars 1974, Liasons Sociliales, Legisl,. Soc .n°4147.
(4) Civ. 14 dec. 1967 , Bull. Civ . II n° 380, P. 271.
يجوز أن توضع القوائم تحت تصرف الناخبين في محل يرتاده العمال .
(5) Soc . 17 Janvier. 1974, Jur . Soc . , n°336, P. 67.
(6) Bordeaux, 8novembre. 1950 , J .C.P.1951, P. 734.
(7) Cass . 27. mars . 1952, Bull, civ IVI , n° 270, P.198.

وهي تعترض على قضاء محكمة النقض الذي لا يعتبر ، من أجل حساب نصاب المصوتين أستمارات الانتخاب البيضاء أو الباطلة (أنظر أدناه) . ويجوز التصويت في مرحلة ثانية عندما لا تقدم منظمات النقابات مترشحين في المرحلة الأولى امجموعة أو لجميع المجموعات الانتخابية ، واذا كانت القوائم التي قدمتها ناقصة .

(ج) **الاقتـراع :**

ان القانون لايحتوي الا على القليل من البيانات حول التنظيم المادي للتصويت يكتفي ببيان أن الاقتراع يقع خلال الخمسة عشر يوما التي تسبق انتهاء وكالة الأعضاء الخارجين من اللجان (المادة ل . 433 ـ 12) ، ويجب أن يحدث في كل مرة تصويتان (واحد للأعضاء الأصليين والآخر للأعضاء الاحتياط) وبقدر عدد المجموعات (المادة ل ـ 433 ـ 8) . باقتراع سري وفقا لأحكام نفس هذه المادة .

ان الاتفاقات الجماعية ، والاتفاقات التي تسبق الانتخابات يجوز أن تحتوي على أحكام معينة تتعلق بتنظيم الانتخابات . واذا لم يوجد أي بيان تطبق أحكام القانون الانتخابي العام . وأستخلص القضاء بعض القواعد في هذا الشأن (1) .

أما عن التصويت نفسه فيحق للناخبين شطب بعض الأسماء من القائمة الأنتخابية ولا يجوز سحب هذا الحق بموجب أتفاق جماعي أو أتفاق فردي . ولا يجوز أيضا وضع قائمة يتم أختيار أسمائها من عدة قوائم (Cire, min , 5 juill. 1948) غير أنه يجوز النص على التصويت المفضل بموجب أتفاق أنتخابي ، اذا لم يبلغ النصاب عدد المصوتين (أي نصف الناخبين المسجلين) . وعدد أستمارات الانتخاب البيضاء أو الباطلة لا تدخل في حساب النصاب وان هذا الأخير يحسب بصورة منفصلة في كل اقتراع ، و تجرى المرحلة الثانية من الانتخاب خلال مدة خمسة عشرة يوما (المادة ل 433 ـ 9 من قانون العمل) على أن تعلن خلال وقت كاف مقدما من أجل السماح لظهور طلبات الترشيح . ويجوز للناخبين في المرحلة الثانية التصويت لصالح قوائم غير القوائم المقدمة من طرف النقابات ، لا يحسب فيها النصاب . وعندما تقدم قائمة واحدة في المرحلة الثانية فانها تنتخب بالتزكية (تلقائيا) .

---

(1) يقع على صاحب العمل تنظيم التصويت ، ويجب عليه اجراءه بكيفية بحيث يتمكن جميع الناخبين من المشاركة في التصويت ، وقد تلغي الانتخابات التي تجري قبل أوانها بمدة كبيرة ، وهو الذي يهيأ بطاقات التصويت والظروف . وينبغي أن نبين البطاقات في المرحلة الأولى المنظمة النقابية التي قدمت القائمة .

(Tribist.Marseille, 6mai 1969 , Dr ouvr;1969, 374)

Soc 17 Février. 1971, Bull. Civ. V. n° 121, P . 99

(د) **توزيع المقاعد** .

ــ قواعد عامـــــة :

أولا ــ يجب أن يخصص ويعطي لكل قائمة عدد من المقاعد يتناسب مع قدر الأصوات التي جمعتها .

ثانيا ــ وفي داخل القائمة ينتخب المترشحون الذين حصلوا على أكبر عدد من الأصوات وليسوا أوائل القائمة [1] . ولا يمكن أستبعاد هذه القاعدة بموجب أتفاق بين صاحب العمل والمنظمات النقابية [2] . وعند تساوي الأصوات يقدم تسلسل التقديم .

ــ حالات خاصة :

أولا ــ مقاعد محجوزة : يحق للمهندسين ، ورؤساء المصالح والاطارات أنتخاب ممثل أصيل على الأقل ، في المؤسسات التي يزيد عدد العمال فيها على (500) عاملا ويجوز أن تحجز بعض المقاعد الى فئات مهنية أخرى بموجب أتفاقات بين المؤسسة والمنظمات النقابية التمثيلية .

ثانياً ــ طلب الترشيح المزدوج : ان هذا الطلب يكون مقبولا غير أنه لا يجوز اطلاقا أن يكون الشخص نفسه مندوبا أصيلا ومندوبا أحتياطيا . فيجب على الشخص الـــذي أنتخب أصيلا وأحتياطيا أن يتخلى عن منصب الاحتياط ويعلن منتخبا بدلا عنه ، المترشح بنفس القائمة الذي حصل على أكبر رقم من الأصوات بعده . واذا لم يوجد مترشح بنفـــس القائمة فالمترشح الذي حصل على أفضل تسلسل في قائمة أخرى يكون منتخبا [3] .

المطلب الثالث ــ اللجنة المركزية للمؤسسة

ينص أمر 27 فيفري 1945 على أنه اذا تضمنت المؤسسة عدة منشئات تؤلف أضافـــة للجان المنشئات (التي تشكل بنفس كيفية تشكيل لجان المؤسسة تماما) لجنة مركزية للمؤسسة لتنسيقها ، يترأسها رئيس المؤسسة ، محاطا بالأعضاء المنتخبين وممثلي المنظمات النقابية المعترف بها في المؤسسة .

الأعضاء المنتخبون : تتألف اللجنة المركزية من عدد متساوي من مندوبين أصليين ومندوبين أحتياط ، منتخبين عن كل منشأة من طرف لجنة المنشأة . ويعيـــن عددهم بطريق تنظيمي (المادة . ل . 435 ــ 2 من قانون العمل) . وأن مرسوم

---

(1) Cass. 2 avr. 1949 . bull. Civ. 313. 410 .
(2) Soc . 24 Novembre . 1955, Préc .
(3) Soc. , 14 Février. 1973 Préc .

الأول من مارس 1973 ينص على أن لا يزيد عدد المندوبين الأصليين في اللجنة المركزية عن (15) وعلى أن يمثل كل منشأة مندوب واحد أو مندوبين .

وعندما يتوجب على منشأة أو عدة منشئات تأليف مجموعة ثالثة خاصة بالاطارات ، يجب أن ينتخب مندوب أصيل و مندوب أحتياطي الى فئات المهندسين أو رؤساء المصالح أو الاطارات الادارية أو التجارية أو اطارات تقنية ومماثلة (قانون 29 ديسمبر 1972 المادة 3) .

وقد تبرم أتفاقات بين رئيس المؤسسة والمنظمات النقابية المعروفة بكونها تمثيلية في المؤسسة لتقرير عدد المنشئات ، وتوزيع المقاعد بينها وبين فئات العمال المختلفة وفي حالة عدم الاتفاق يتخذ القرار من طرف مدير دائرة العمل (المادة 435 ـ 2 من قانون العمل) .

المطلب الرابع ـ صلاحيات لجنة المؤسسة

تقابل من أجل تحديد دور اللجان تياران ، رأى البعض في هذه اللجان خطوة نحو التسيير المشترك ، وطالبوا بمنحها صلاحيات واسعة تنصب بنفس الوقت وبنفس الدرجة على المسائل الاقتصادية ، وعلى المسائل الأجتماعية .

ورأي البعض الآخر عكس ذلك ، اذا صح قانونا السماح للأجراء بالمشاركة في حياة المؤسسة على المستوى الاجتماعي ، يجب مقابل ذلك احتفاظ رئيس المؤسسة على وجه التحديد بصلاحياته في التنظيم الاقتصادي .

الحقيقة اذا كانت النصوص قد تركت هذا الرأي الأخير الذي ينكر التضامن الوثيق بين " الاجتماع " و " الاقتصاد " فانها لم تذهب مع ذلك الى درجة منح صلاحيات متماثلة في المجالين ، والواقع ، أن دور اللجان أكثر تواضعا في التنظيم الاقتصادي منه في التنظيم الأجتماعي ، وأن كانت اللجان تتمتع في المجال الاقتصادي في الشركات المساهمة بحقوق خاصة .

لقد تطورت صلاحيات لجنة المؤسسة كثيرا منذ صدور أمر 22 فيفري 1945 (القانون الأساسي) حيث دعيت الى التدخل عند ابرام ورقابة عقود توزيع الأرباح ، وفي مجال التكوين ، وتحسين شروط العمل ، وعند التسريحات الجماعية لأسباب أقتصادية ، وفي أغلب الأحيان يكتفى " باستشارة اللجنة " وكانت هذه الاستشارة رسمية وليست جدية ، وظلت روح التعاون التي قصدها المشرع بين الادارة وممثلي العمال في أغلب الأحيان ، امنية . وقد تدرج القانون الفرنسي بسلطة لجنة المؤسسة في المجالات المختلفة التي تتصل بحياتها استند رسمها على التوالي :

الفقـرة 1 ــ صلاحيات اللجنة في مجال الخدمات والمصالح الاجتماعية .

ان القانون يمنح الى لجنة المؤسسة اليد العليا بشأن التنظيمات الاجتماعية التي كانت تتوقف سابقا على رئيس المؤسسة حصرا ، فاستبعد القانون أصحاب العمل من مجال الخدمات وأحل لجنة المؤسسة محل رئيسها .

لقد حدد ت صلاحيات لجنة المؤسسة في موضوع الخدمات الاجتماعية بقاعدة عامة في أمر 22 فيفري 1945 (المادة 432ــ 2 من قانون العمل) وهـي :

" ان لجنة المؤسسة تضمن أو تراقب تسيير جميع الخدمات الاجتماعية المنشئة في المؤسسة لصالح الأجراء أو عوائلهم ، أو تشارك في هذا التسيير ، أيا كانت طريقة التمويل ، والشروط التي تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الدولة " . وصدر بالفعل مرسوم 02 نوفمبر 1945 لينص على أن صلاحيات اللجنة تختلف تبعا لطبيعة الخدمات ويمكن تصنيفها حسب التنظيم التالي :

أولا ــ تراقب اللجنة تسيير مصالح اجتماعية محددة بصورة جيدة في قائمة منصوص عليها (المادة ــ ر ــ 432ــ 3 ، الجملة 3) ، مصالح لها استقلالها الذاتي : جمعيات الاغاثة المتبادلة ، والمصانع الاجتماعية التي غرضها الاسكان أو حدائق عمالية ، أو مراكز تدريب و تكوين مهني لعمال المؤسسة . وشروط الرقابة هـي : ،

ــ تمثيل لجنة المؤسسة بمندوبين أثنين في مجالس الادارة لمؤسسات الضمان الاجتماعي ، وجمعيات الاغاثة المتبادلة وكذلك في لجان مراقبة هذه المنشآت وفي مجالس ادارة مصالح الاسكان والحدائق العمالية .

يحضر هذان المندوبان في جميع اجتماعات المجالس المذكورة وفي اللجان . وأحدهما . يحضر في جميع اجتماعات مكتب اللجنة فيها .

ــ وتستشار اللجنة اجباريا قبل كل مداولة في الحالات التالية :

تعديل الأنظمة القانونية ، ايجاد أعمال جديدة أو الغاء اعمال قائمة .

ــ يجب ارفاق رأي اللجنة بالمداولة ، عندما ترفع القرارات الى الرقابة للحصول على تأييد الادارة .

ــ تتمتع اللجنة بحق الاعتراض على تنفيذ القرارات في الحالات التي لا تصادق عليها الادارة .

ــ وكذلك تستشار اللجنة اجباريا بشأن تخصيص رسم 1 ٪ على الأجور المساهمة في انشاء التكوين والتحسين المهني وحل المشاكل العامة المتعلقة به .

ثانيا ـ تشارك اللجنة في تسيير مصالح اجتماعية أخرى ذات شخصية مدنية : مصالح رياضية ، مصالح اعانة متبادلة بصيغة جمعيات ، وجمعيات تعاونية للاستهلاك يجب أن يكون نصف أعضاء مجالس ادارة هذه المصالح على الاقل ونصف أعضاء لجان المراقبة والاشراف لهذه المؤسسات أيضا وكلاء للجنة المؤسسة . تقوم باختيارهم لجنة المؤسسة .

واذا أنشأت الخدمة بشكل شركة محدودة بالاسهم ، فان أحكام القانون الاجتماعي تعلوا على أحكام القانون التجاري الذي يوجب انتخاب نصف أعضاء مجلس الادارة من طرف الجمعية العامة لحملة الاسهم ، على أن يحملوا عددا معينا من الاسهم وأعضاء النصف الثاني لاعضاء مجلس الادارة من الانتخاب من طرف الجمعية العامة ومن كونهم من حملة الاسهم .

ثالثا ـ تتكفل اللجنة بالتسيير التام للمصالح الاجتماعية التي لا تتمتع بشخصية مدنية ، تلك هي الحالة بالنسبة للمصالح التي تستهدف تحسين حالة الاجراء : حوانيت رياض أطفال مخيمات العطل ، المكتبات ، المطاعم العمالية .

رابعا ـ اضافة لتدخل لجنة المؤسسة في الخدمات الاجتماعية فانها ـ اللجنة ـ تتدخل في المصالح الاجتماعية وهي أساسا : المصلحة الطبية ، والمصلحة الاجتماعية بمعنى الكلمة ، ولجنة الصحة والامن التي تتميز خدماتها عن الخدمات الاجتماعية بطابعها الالزامي :

(أ) ـ تقوم لجنة المؤسسة بدور فعال في تنظيم وعمل المصالح الطبية والاجتماعية التي يكون انشائها الزاميا .

(ب) ـ تشارك اللجنة في تسيير لجنة الصحة والامن التي تقوم مهمتها الوقاية من حوادث العمل ، والتي يجب تأليفها بالضرورة في المؤسسات الصناعية التي تجمع خمسين أجيرا على الاقل وفي المؤسسات التجارية التي عددها (300) أجيرا فأكثر . وهذه اللجنة تتكون من رئيس المؤسسة ، ومستشار العمل ، وطبيب المصنع ومن ممثلي العمال المعينين من طرف لجنة المؤسسة .

(ج) وتعين لجنة المؤسسة ممثلي المؤسسة في الصناديق الاولية للضمان الاجتماعي (المادة 11 من مرسوم 8 جوان 1946) .

ومن جهة أخرى ، يحق لوزير العمل منح لجنة المؤسسة بناء على طلب رئيس المؤسسة واللجنة نفسها ، وبعد موافقة الصندوق الجهوي للضمان الاجتماعي ، اجازة أستثنائية للتسيير في موضوع حوادث العمل . وخطر العجز المؤقت .

الفقــــرة 2 ـ صلاحيات اللجنة في مجال علاقات العمل .

لم يعترف المشرع لها بأكثر مــــن " دور أستشاري " في أغلب الأوقات ونادرا ما تتمتع بصلاحية أتخاذ القرار .

وأن صلاحيات اللجنة الاستشارية محدد في سلسلة من النصوص التي عدلت بدون أنقطاع بموجب قوانين 27 ديسمبر 1973 ، و 11 جويلية 1975 ، 29 اكتوبر 1975 في أتجاه توسيع هذه الصلاحيات :

ـ تنص الفقرة الأولى من المادة (ل . 432 ـ 1 من قانون العمل) على أن " " تتعاون لجنة المؤسسة مع الادارة لتحسين شروط الاستخدام والعمل وشروط معيشة العمـال في كنف المؤسسة . وتراجع الزاميا لابداء رأيها عند وضع أنظمة المؤسسة " " .

وفضلا عن ذلك يجب اخبار اللجنة بالمسائل المتعلقة بـ " " مدة العمل وشروط الاستخدام وعمل العمال " " . (المادة . ل ـ 434 ـ 4) .

ـ وتعتبر النصوص التالية أكثر تفصيلا : ـ

أولا ـ تتدخل اللجنة في صياغة النظام الداخلي ، ويجب أستشارتها قبل أدخـال نظام جديد أو تعديل نظام قائم (المادة . ل 122 ـ 33 من قانون العمل) . وهـذه الاستشارة شكلية .

ثانيا ـ تستشار اللجنة في حالة سكوت الاتفاق الجماعي ، لتحديد موعد العطلـة (قانون 29 افريل 1946 ـ المادة . ل . 223 ـ 7 ـ الجملة الثانية من قانون العمـــال) .

ثالثا ـ قوى قانون 27 ديسمبر 1973 الصلاحية العامة للجنة المؤسسة في مسألـة شروط العمل [1] بنصه على الظروف التي يحتمل أن تزاول فيها هذه الصلاحية وهـي أستشارة اللجنة أجليا ريا قبل أدخال طرق عمل جديدة ، وقبل كل تعديل هام لمناصب العمل بسبب تغيير اداة أو تنظيم العمل ، وقبل تغيير أسلوب العمل وقواعد الانتاجية وقبل تحقيق أي تنظيم هام يخص بيئة وأمن العمل (المادة . ل . 437 ـ 1 الجملـة الثانية من قانون العمل) .

أنظر .
(1) La Fay "" L'amelioration des Canditions de travail, Etudes de Droit du travail "", Mélanges Brun 1974, P.305 ets .

رابعا ــ وتستشار اللجنة بخصوص التكوين المهني ، وتكييفه حسب الوظائف ، مع أعتبار التطور التقني لـه أن أهمية الدور الذي تلعبه لجنة المؤسسة في هذا المجال حدا بالمشرع الى فرض تأليف لجنة خاصة في كنف لجنة المؤسسة في المؤسسات التي تستخدم أكثر من (300) عاملا ، لدراسة مشاكل التكوين والتحسين المهني ومسائل الاستخدام وعمل الشباب والنساء كذلك .

خامسا ــ وتستشار اللجنة بشأن نظم الأجور وتخصيص 1 % من اجور العمال كمساهمة في جهد البناء ، تقع على صاحب العمل .

ونص القانون على تأليف لجنة خاصة في كنف لجنة المؤسسة في المؤسسات الصناعية والتجارية التي عدد عمالها (300) عاملا على الأقل ، لمساعدة العمال في الحصول على سكن أو أستئجارة . (قانون 31 ماي 1976) .

وتتعاون اللجنة في تنفيذ تشريع المشاركة في الأرباح ومشاركة العمال الأجبارية في ثمار التوسع ، ويجب أخضاع هذا الأجراء لرأي لجنة المؤسسة (المادة ل ــ 441 ــ 3 قانون العمل) .

الفقرة 3 ــ صلاحيات لجنة المؤسسة في المجال الاقتصادي .

ان صلاحيات اللجنة في هذا المجال ضيقة " " تعلم اللجنة وتستشار " " ان المشرع الفرنسي كان حذرا من تقوية " " دور العمال " " ولم يشأ الاعتراف لهم ــ عن طريق لجنة المؤسسة ــ بأي مشاركة فعلية في ممارسة هذه السلطة ، أكتفى بتخويل هذه اللجنة (الحق بالعلم والأحاطة) بالمسائل الاقتصادية . ولكن قانون 18 جوان سنة 1966 . عمل على توسيع هذا الحق ، خاصة في مجال الشؤون المالية . ولكي تمارس اللجنة حقها المتقدم فرض المشرع على رئيس المؤسسة التزاما عاما بوجوب أحاطتها مرة على الأقل في السنة بتقارير شاملة عن نشاط المشروع ، ورقم الأعمال ، والفائض الاجمالي من الانتاج والاستثمار وكل تطور في حجم الأجور ورقمها ، وفي حجم الأستثمارات والمقترحات المتعلقة بالنشاط المستقبل .

ــ وفرض المشرع التزاما خاصا على رئيس المؤسسة بوجوب احاطة اللجنة بكل ماتراه الادارة ومايقدمه العاملون من اقتراحات تتعلق بزيادة الأنتاج .

ـ كذلك فرض المشرع التزاما آخر وهو اعداد تقارير دورية ، تعرض على اللجنـة كل ثلاثة شهور ، تتعلق بالنشاط الجاري للمشروع ، كتنفيذ برامج الانتاج ، التشغيل، العمالة ، والتحسينات التي تجري في المؤسسة .

وبالرغم من الايضاحات التي وردت في قانون 18 جوان 1966 يشتكي العمال من عدم كفاية الاعلام الاقتصادي للجنة المؤسسة ويذكرون على الخصوص فيما يتعلق بالاستخدام ، نقص الاعلام بشأن حجم العمال المؤقتين ، وأهمية التعهدات من الباطن ، وبخصوص سير المؤسسة العام ، ويرغبون في معرفة هياكل المؤسسة (الفروع) وخطط المستقبل وحصول معلومات عن التنافس ، ويطالبون بزيادة اعلامهم في أوقات أقصر ، وبالحق في لجوئهم الى مساعدة خبير محاسب بالنسبة لجميع سجلات وأستمارات المؤسسة (وهو حق تتمتع به لجان مؤسسات الشركات المحدودة بالاسهم وحدها (1) .

وأن قانون 3 جانفي 1975 الذي أخضع التسريح لسبب أقتصادي الى اجازة ادارية ، أضاف فقرة الى المادة (ل . 432 ـ 4 من قانون العمل) بموجبها " تدرس اللجنة في كل سنة تطور الاستخدام في المؤسسة خلال السنة الماضية وتوقعات الاستخدام التي وضعها صاحب العمل للسنة القادمة . ويرسل محضر هذا الاجتماع خلال خمسة عشرة (15) يوما الى السلطة الادارية المختصة . والقانون يشرك اللجنة في رقابة الاستخدام ، ففي المؤسسات التي تضم (50) عاملا يجب استشارة لجنة المؤسسة من طرف رئيس أو صاحب العمل أو المؤسسة عند اقدامه على اجراء تسريح (السبب اقتصادي)) أو بسبب تضخم أو الهيكلة " ينصب على عشرة عمال على الأقل خلال فترة ثلاثين يوما . (المادة ل ـ 321 ـ 3 من قانون العمل) . اذن يجب على رئيس المؤسسة أو صاحب العمل دعوة لجنة المؤسسة الى الانعقاد واعلامها بالمعلومات التالية : السبب ، عدد العمال الذين يشملهم التسريح ، الفئات المهنية المعنية ، والتاريخ المتوقع لتسريح العمال .

أما بالنسبة للتسريحات الفردية فانها لم تخضع الى أستشارة لجنة المؤسسة لحد الآن

الفقـــرة 4 ـ صلاحيات لجان المؤسســة في الشركات المحدودة بالاسهم .

ان لصلاحيات الرقابة للجان المؤسسة أهمية أكبر في الشركات المحدودة بالأسهم وذلك لأن عمال هذه الشركات أكثر أنفصالا بكثير فيها عن رئيس المؤسسة من العمال في المؤسسات الأعتيادية ، ويجهلون توجيه الأعمال .

---

(1) أنظر العـدد الخاص لمجلة القانون الاجتماعي الفرنسية في جويلية وأوت 1977 ، ص 7 وما يليها .

لقد أتخذت بالاصل بعض الاجراءات الخاصة بالشركات المحدودة بالاسهم طبق جزء منها (التمثيل في هيئات التسيير) في جميع الشركات التي تمتلك مجلس ادارة أو مجلس اشراف بموجب قانون ديسمبر 1972 . (شركات محدودة بالاسهم والشركات محدودة المسؤولية بالنسبة لجزء من رأس المال) .

و تتجلى صلاحيات اللجان هذه في الامور التاليه :

1 ـ ان لاعضاء اللجنة نفس حق المساهمين في الاعلام وبنفس الفترات الزمنية وفضلا عن ذلك ، الادارة ملزمة بأن ترسل الى اللجنة قبل ارسالها الى الجمعية العامة للمساهمين : حساب الأرباح والخسائر ، والميزانية السنوية ، وتقرير مفوضي الحسابات ، وبصورة عامة جميع الوثائق التي تخضع الى الجمعية .

2ـ تستطيع لجنة المؤسسة أستدعاء مفوضي الحسابات لتطلب منهم ايضاحات حول مختلف الوثائق سالفة الذكر .

3 ـ يحق للجنة المؤسسة من أجل أستشارتها بصورة تامة تمثيلها بمحاسب خبير متميز عن مفوضي الحسابات الذين تعينهم الجمعية العامة للمساهمين (المادة ل . 432 ـ 4 فقرة 5) يجوز للمحاسب الخبير الاطلاع على السجلات الحسابية للمؤسسة .

4 ـ وفي الشركات التي لها مجلس ادارة أو مجلس أشراف تمثل اللجنة في المجلس المذكور بعضوين من أعضائها أحدهما من فئة العمال والمستخدمين ، والآخر من فئة الاطارات والادارة .

وفي المؤسسات التي يوجد فيها مجموعة ثالثة من العاملين يزاد عدد الممثلين الى أربعة : أثنين عن جماعة العمال والمستخدمين ، واحد عن الادارة ، وواحد عن الاطارات (المادة ل . 432 ـ 4 قبل الفقرة الأخيرة) .

ان القانون لم يحدد طريقة تعيين هؤلاء الممثلين ، فهل تتعلق بانتخاب أو باختيار بسيط ؟ يبدو أن للجنة الحق بالاختيار حسب رغبتها لاحدى الطريقتين يحضر ممثلوا اللجنة في جميع اجتماعات مجلس الادارة و مجلس الاشراف ، بصوت أستشاري ، ولكن المداولة بغياب ممثلي لجنة المؤسسة تكون باطلة . (1)

---

(1) Com . , 17 Février 1975. J . 466, note Bousquet, Liasons Sociales , n° 4255, Cité Par . J . Pelissier"" "" Les licenciements pour motif économique "" P.135 ets . Paris 1975

الفقرة 5 ـ **كشف الحصيلة الاجتماعية للمؤسسة** .

لقد أدركت لجنة دراسة اصلاح المؤسسة نواقص اعلام اللجنة ، وبالتالي عدم فاعلية دورها في مختلف المجالات المنصوص عليها قانونا . ورغبت بوضع " " قاعدة مبنية على حوار بين الشركاء في المؤسسة تساعد على تقدير الجهود المنجزة وتحديد الأهداف بصورة أفضل " " (تقرير سيدرو ، Sudreau) . فأشبعت هذه الرغبة بصدور قانون 12 جويلية 1977 (المواد 438 ـ 10 و ل . 463_4 من قانون العمل) .

ألزم هذا القانون أصحاب المؤسسات التي لا يقل عدد عمالها عن 300 عاملا ، بأن يقدموا سنويا الى لجنة المؤسسة " " حصيلة اجتماعية " " .

والجدير بالذكر أن هذا القانون الجديد يتميز بمايلي :

ـ لا يؤثر على التزامات اعلام وأستشارة لجنة المؤسسة التي سبق النص عليها سواء بموجب النصوص التشريعية أو التنظيمية ، أو بموجب النصوص التعاقدية .

ـ أن الحصيلة الاجتماعية تخص وضع المؤسسة الاجتماعي وليس وضعها الاقتصادي .

ـ لا ينفذ القانون كلية الا في سنة 1982 ، ولكنه ينص على أنطباقه أعتبارا من سنة 1979 على المؤسسات التي لا يقل عدد عمالها عن (750) عاملا . (المادة 3 من القانون) .

(أ) **ميدان تطبيق الحصيلة الاجتماعية :**

ينطبق الالتزام بتقديم حصيلة اجتماعية على جميع المؤسسات التي تستخدم (300) عاملا على الأقل ، وتخضع الى التشريع حول لجان المؤسسة : مؤسسات القطاع الخاص ، والمؤسسات العامة والمنشآت العامة التي فيها لجانا سواء بموجب الأحكام التشريعية أو التنظيمية أو بموجب أتفاقات جماعية .

(ب) **محتوى الحصيلة :**

يتعلق أعلام الحصيلة الاجتماعية بـ الاستخدام ، والتعويضات والتكاليف الملحقة وشروط الصحة والأمن ، وشروط العمل الأخرى ، التكوين ، والعلاقات المهنية وأوضاع حياة العمال وعوائلهم (أسكان ، حوانيت ، نقليات) .

(ج) **تقديم الحصيلة ورأي اللجنة :**

يخضع تقرير الحصيلة الاجتماعية الذي يعده رئيس المؤسسة الى رأي لجنة المؤسسة التي ينبغي عليها أعطاء رأيها بعد تفكير وتمهل خلال مدة معقولة . لذا نص القانون على أن تعطى اللجنة رأيها في اجتماع ينعقد بعد (15) يوما على الأقل

من تاريخ تبليغ الحصيلة الى أعضاء اللجنة أو بعد أربعة (4) أشهر كحد أقصى من تاريخ أنتهاء السنة الأخيرة المدروسة في الحصيلة .

وتعنون الحواصل الاجتماعية للمؤسسات والمنشئات الى مفتش العمل خلال (15) يوما من اجتماعها .

(د) نشر الحصيلة :

توضع الحصيلة المعداة أحتمالا بعد أعتبار رأي لجنة المؤسسة أو المنشأة تحت تصرف كل عامل يقدم طلبا للاطلاع عليها (المادة ل ـ 338 ـ 6 من قانون العمل) ان هذا الحكم هام جدا وذلك لأنه يمكن العمال من الحصول على نظرة شاملة للوضع الاجتماعي للمؤسسة .

(هـ) ـ **فوائد الحصيلة الاجتماعية** : أهتم القانون ببيان فوائدها ، أنها تفيد كأساس لبرامج النشاط المنصوص عليها في مواد قانون العمل (دراسة توقعات الاستخدام ، تحسين شروط العمل ، وبرامج التكوين المهني ، وبرامج النشاطات المتعلقة بالصحة والأمن) .

والحصيلة تساعد على تقويم التطور والتقدم المنجز بشأن هذه النقاط المختلفة ، وتسمح اذا لم يحصل شيء بشأنها بالاطلاع على الوضع واصلاحه .

(و) ـ تقويم الحصيلة الاجتماعية :

ان الحصيلة الاجتماعية هي أول اجراء لاصلاح المؤسسة أوصى به تقرير (Sudreau) في فيفري 1975 ولكنه لم يتحقق الا بعد معركة برلمانية حقيقية ، كما تشهد على ذلك محاضر المناقشات ، ووجهات النظر المختلفة التي برزت خلالها :

ـ حيث يرى البعض أن الحصيلة الاجتماعية التزاما باهضا لثمن سيقع على عاتق المؤسسة ، وسوف يستخدم كأداة مقارعة بيد النقابات .

ـ ويرى البعض الآخر أن الحصيلة ليس الا " " تلهية " " لا تزيد ولا تدعم مشاركة العمال في سير أعمال المؤسسة . ولكن تأسيس هذا الاعتراض لم يكن أفضل من سابقيه اذ لا ريب أن الحصيلة الاجتماعية ليست الا خطوة أولى في طريق اصلاح المؤسسة ، وهي ليست قليلة الأهمية . الواقع أن المشاركة العمالية تستوجب اعلاما مسبقا للعمال ، وبدون الاطلاع على الحصيلة لا يمكن عقد حوار فعال بين الشركاء الاجتماعيين . وأخيرا يتمنى الأستاذان الكبيران برون وكالون النجاح لهذه التجربة ويأسفان لقصر تطبيقها على المؤسسات التي لا يقل عدد عمالها عن (300) عاملا .(1)

---

(1) أنظر Brun et Galland , O. P. cit. P . 274 (1)

المطلب الخامس ـ تسيير لجنة المؤسسة .

يجمل ابحث هنا الموضوع ، ان نختبر على التوالي : ممارسة وظائف عضو اللجنة و تسييرها .

الفقرة 1 ـ ممارسة وظائف عضو اللجنة

(أ) ـ مدة العضوية :

حدد القانون الفرنسي مدة العضوية في لجنة المؤسسة بسنتين ، قابلة التجديد باعادة أنتخاب العضو لمدة أخرى .

(ب) ـ التزامات أعضاء لجنة المؤسسة :

يجب على أعضاء اللجنة حضور جلساتها ، فاذا تغيبوا بدون سبب معقول ، فأنهم يجازفون بفصلهم بناء على اقتراح النقابة التي قدمتهم .

وعند تجديد اللجنة ، يقدم الأعضاء الخارجون كشفا عن تسييرهم الى اللجنة الجديدة (المادة . ر . 432 ـ 16 من قانون العمل) .

ويلتزم أعضاء اللجنة والممثلون النقابيون في اللجنة بالسر المهني " " بالنسبة لجميع المسائل المتعلقة بوسائل التصنيع " " .

(ج) ـ حقوق الأمتياز الفردية لأعضاء لجنة المؤسسة :

يبذل أعضاء اللجنة من أجل القيام بمهام نشاطا معنيا : مساعدة في أجتماعات اللجنة ، وتسيير بعض الأعمال الاجتماعية ، وأتخاذ قرارات مختلفة . . . . وبالطبع أن هذه المهام تستغرق جزءا من عملهم . ومن أجل الأنصراف الى هذه المهام بدون ضرر ، أمر القانون رئيس المؤسسة بـ " " أن يترك لهم الوقت الضروري لممارسة وظائفهم " " على أن يدفع لهم الأجور عن هذا الوقت وكأنه وقت عمل بالقدر الذي يتناسب مع التسيير الحسن للمؤسسة .(المادة ل ـ 434 ـ 1 من قانون العمل) .

الفقرة 2 ـ تسيير اللجنة

(أ) ـ التنظيم العام للجنة :

يتمتع رئيس المؤسسة ـ أو ممثله ـ ببعض حقوق أمتياز في تسيير لجنة المؤسسة هو الذي يدعوا اللجنة الى الاجتماع ، ويضع جدول أعمال الاجتماعات مع السكرتير ، ويترأس الاجتماعات (المادة ل ـ 434 ـ 2 ، والمادة 434 ـ 4 من قانون العمل) .

وأن ممثل رئيس المؤسسة الذي يخول أحتمالا بالقيام مقامـــه يفقد حق الناخب ، والمنتخب في أنتخابات العمال .

تعين اللجنة من بين أعضائها الأصليين سكرتيرا ليتولى وضع جدول أعمال اللجنـــة مع الرئيس ، ويدونون محاضر الأجتماعات . وقد يؤدي عدم تعيين سكرتير الى بطلان مداولات اللجنة . (المادة . ل . 434 ـ 2 ، والمادة . ر . 434مـــن قانون العمل) الواقع أن القانون لم يشر الا الى رئيس وسكرتير اللجنة ، ولكن اللجنة تتخذ على العموم مكتبا وتعين خاصة محاسبا . ولكن لا يشترط أن يكون أعضاء المكتب فيما عدا السكرتير أعضاء أصليين بالضرورة ، بل يجوز أن يكونوا أعضاء احتياط .

يجب على كل لجنة أن تضع نظاما الداخلي (المادة . ر . 432 ـ 4 من قانون العمل) . وخاصة أن الأحكام القانونية المتعلقة بمداولات لجنة المؤسسة ناقصـــة جدا فيكملها النظام بصورة مجدية . وللجنة المؤسسة صلاحية تأليف لجان من أجل دراسة مشاكل خاصة ، وقد تضم هذه اللجان خبراء ينتسبون الى المؤسسة . يكون لهم صوت أستشاري فحسب ، ويلزمون بالتزام المحافظة على أسرار اللجان والسر المهــــني وكأنهم أعضاء اللجنة أنفسهم (المادة ل . 434ـــــ 3 من قانون العمل) .

وقد أعطى القانون أمثلة للجان أختيارية : لجنة تحسين شروط العمل في المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن (300) عامل ، ولجان تكلف بمسائل اجتماعية وتربوية معينة ، ولجنة تكلف بمتابعة تطبيق أتفاق المشاركة بالأرباح .

ويكون تأليف اللجنة أجباريا أحيانا ، كذلك الأمر في المؤسسات التي يزيد عمالها على (300) عاملا ، وبالنسبة للجنة المكلفة بمشاكل التكوين والتحسين المهني ، وكذلك بالنسبة لمسائل الاســـــتخدام وعمل الصغار والنساء ، أو بالنسبة للجنة المكلفة بتحسين شروط العمل كذلك . (قانون 27 ديسمبر 1973 ، المادة ل . 437 . 1 من قانون العمل) . أما لجنة الصحة والأمن فليس من لجان المؤسسة حقيقة وذلك لأنها تخضع الى قواعد خاصة ، ولكنها تعمل وكأنها لجنة متخصصة للجنة المؤسسة .

(ب) محل لجنة المؤسسة :

يجب على رئيس المؤسسة أن يضع تحت تصرف اللجنة محلا مناسبا وتجهيزات وأثاث والعمال الضروريين .

ويدان بالعرقلة صاحب العمل الذي يعيق متعمدا التمتع بالمحل الموضوع تحت تصرف اللجنة .(1)

---

(1) Crim . 17 Novembre . 1966, D . 1967, P. 201 .

ولا يسمح القانون بأستعمال المحال المخصصة اللجنة لتنظيم أجتماعات سياسية ، أن القضاء يعارض أستعمال هذه المحال لاغراض سياسية . يفهم ذلك من خلال حكم المحكمة الكبرى في باريس عام 1976 ، حيث قررت بوضوح " " أن اللجان لا يمكن أن تنصرف تحت غطاء الاعلام والدراسات الى نشاط دعائي أو الغرض جلب المنتسبين الى أي حزب كان ، دون أن تفقد مهمتها كعضو تمثيلي لجميع العمال" ".(1)

(جـ) أجتماعات ومداولات اللجنة :

يلتزم صاحب العمل بدعوة اللجنة المؤسسة الى الانعقاد مرة كل شهر . ويجوز عقد أجتماع آخر خلال الشهر بناء على طلب أكثرية أعضاء اللجنة (المادة . ل . 434-4 قانون العمل) .

يجب دعوة جميع أعضاء اللجنة في جميع جلساتها في وقت مناسب ، بدون أستثناء ، ودون تفرقة بين الاعضاء الاصليين والاحتياط .

يجب أن يبلغ جدول أعمال اللجنة الى أعضائها قبل ثلاثة أيام تحت طائلة البطلان . غير أن هذا البطلان لا يعتبر من النظام العام .(2)

ولا يجوز أن يحضر الأجتماعات الاشخاص الغرباء عن اللجنة بدون موافقة اللجنة أو بدون نص في النظام الداخلي .(3)

أما عن شروط التصويت ، فقد نص القانون على أن يكون بأقتراع سري عندما يتعلق القرار المراد أتخاذه بتسريح أجير محمي أو بتعيين أو تسريح طبيب للعمل ، أما في الحالات الاخرى فيجوز التصويت برفع اليد ، ولا يطلب أي نصاب . وتتخذ القرارات بأغلبية الاصوات .(4)

يحرر سكرتير اللجنة محضر الاجتماع الذي يجوز أرساله الى مدير دائرة العمل اذا اقررت اللجنة ذلك ، ويجوز مراجعة المحضر من قبل مفتشي العمل ومراقبي العمل.

---

(1) Trib. Civ , Paris , 3mars 1976, Jur . Soc . n° 300, P.128
(2) Soc . 2 Juill. 1969, Dr . Soc . 1969 , P . 588 obs . J . Savatier
(3) Cour de Grenoble , 23 mai , 1972 .
(4) Soc . 2 juill . 1969 , Bull. IV , n° – 458, P . 383, Soc ., 6 juill, 1972, Bull. V n° 499, P . 455 .
لقد أنتقد موقف محكمة النقض من طرف السيد (Chen) " " حق لجان المؤسسة ص 387 .

الفقرة 3 ـ ضمانات تسيير اللجنة .

حرص المشرع الفرنسي على توفير الضمانات اللازمة لنشاط لجنة المشروع لحماية التنظيم ومواجهة أي تعطيل لأعمالها ، وذلك من خلال فرض جزاءات جنائية مختلفة، وكفل لأعضاء اللجنة حماية خاصة ضد الفصل (1) .

(أ) ـ عقوبات جزائية : لقد أوجد أمر 22 فيفري 1948 جنحة عرقلة ونص على معاقبة العرقلة المسببة سواء لتأليف لجنة المؤسسة أو لحرية تعيين أعضائها أو تسييرها المنتظم ، بالسجن من شهرين الى سنة، وبغرامة من (2000 ـ 10000) فرنكا أو بأحدى هاتين العقوبتين فقط ، و يجوز رفعها في حالة العود .

(ب) ـ بالاضافة للعقوبات الجزائية ، تميل بعض النصوص القانونية الى ممارسة ضغط على رؤساء المؤسسات لكي يحترموا التزاماتهم . مثلا ، نص قانون 27 ديسمبر 1973 في موضوع تحسين شروط العمل على الزام صاحب العمل برفع تقرير سنوي للجنة حول ذلك .

(جـ) ـ بطلان فصل أعضاء اللجنة ، الذي يتم دون تصريح منها أو ضد قرارها .

المبحث الثاني ـ نتائج التنظيم

ان لجان المؤسسة نشأت ببطء وبصعوبة في المؤسسات . والتعديلات الكثيرة التي أدخلت على النص الأولى لأمر 45 و 1 تشهد على الجهود التي بذلها المشرع من أجل أدخال التنظيم في العادات .

ولكن يبدو أنه بعد أصطدامه بمقاومة أصحاب العمل وسلبية الكثير من الأجراءات قد وصل الى مرحلة التعديل .

تبعا لمعطيات الأحصائيات ، بعدما تزايد عدد لجان المؤسسة خلال السنوات التي تلت عام 1945 توقف تقدمها زمنا طويلا ثم بدأت تتزايد أعتبارا من 1967 . كان معدل تغطية المؤسسات في 1966 ـ 1967 بنسبة 29 ٪ ، وفي عام 1970 ـ 1971 بنسبة 42٪ (2)

وأصبح في عام 1972 بنسبة 58٪ (3) وفي 16 اكتوبر 1975 (تبعا لاحصائيات وضعتها

---

(1) أنظر حول الموضوع ، مراد منير فهيم ، مرجع سابق ص 407 و مايليها . (1)

(2) Mermillod et Btardet "" une analyse Statistique des élections aux Comités d' entreprise "" Rev . desaff. Soc. Juill. Sept 1974, P. 159 .

(3) Rep. min du trav . àm . Berthlot , J. O. A. n . 11 mai 1974, P . 2059 . n °- 9777.

وزارة العمل بفضل بطاقات المؤسسات ارتفع المعدل المتوسط لتأسيس لجان المؤسسة الى 72،6 ٪ بالنسبة للمؤسسات التي عددها (50) فأكثر[1].

واستمر قانون 1971 في المساهمة في تأليف لجان المؤسسة ، بسبب النتائج المالية التي تحدث في المؤسسة نتيجة لغياب لجنة المؤسسة وبفضل رؤساء المؤسسات اللجان على النقابات لتكون شريكة في اتفاقات المشاركة في الارباح ، ولذلك نلاحظ أن رؤساء المؤسسات أغلبهم أعاد النظر بموقفه تجاه اللجان ، فاعتبروها تؤلف قناة خاصة لنقل المعلومات ، وأخيرا صارت النقابات نفسها لا تهمل اللجان التي تعتبرها حلقة صغيرة في سلسلة الحركة النقابية . غير أنه اذا كانت النقابات ترى في اللجان عضو رقابة وايستعاون فان العمال متعلقين بتأليف لجان المؤسسة ، كما يدل على ذلك المعدل المرتفع للمشاركة في انتخابات 1974 و 71،7 ٪ بموجب احصائيات وضعتها ونشرتها وزارة العمل في أكتوبر 1976 .

فما هي نتائج التجربة في الوقت الحاضر ؟

(أ) ـ حصلت اللجان على الارضية الأجتماعية نتائج جيدة . تبعا لتحقيق أجرته مجلة الحياة العمالية الجماعية[2] عن مئة (100) مؤسسة تمتلك لجنة مؤسسة وبعض الخدمات الاجتماعية تبين لها أن (42) منها كانت تبدون خدمات أجتماعية قبل 1945 ، وأن 58 من اللجان المعنية بالتحقيق تسير جميع الخدمات الاجتماعية المؤسسة .

(ب) ـ أن دور لجان المؤسسة فيما يخص النشاط التقني والمهني موفق جدا . بامكانها وضع أقتراحات جيدة مستمدة من خبرتها اليومية ، وقد ساهمت في تطوير لجان الصحة والأمن ، في 75٪ من المؤسسات التي تمتلك مثل هذه اللجان . وتعمل اللجان بمساعدة كل من لجنة تطوير شروط العمل ، واللجان المتخصصة المتفرعة عن لجنة المؤسسة ، لجعل شروط العمل أكثر أنسانية في المؤسسة .

(ج) اما النتائج الاقتصادية للجنة فهي الاضعف ، وذلك لمقاومة أصحاب العمل أو رؤساء المؤسسات للجنة والحد من تدخلها في هذا المجال ، خوفا من تسرب أسرار المؤسسات ، كما أن العمال لا يألفون على العموم الا قليلا المسائل الاقتصادية[3] وأن أكثر من نصف اللجان لا تستدعي الخبير المحاسب الذي

---

(1) Revue Travail information au 1èr Nov.1976

(2) نشرت نتائجه في عدد نوفمبر 1974 .
ـ وانظر أيضا Chambelland , ""Les comités d' entreprise Fonctionnement, et resultats pratiqués "" 1949 .

(3) أنظر " الاعلام الاقتصادي للجان المؤسسة . تحقيق أجراه المركز القومي للاعلام من أجل أنتاجية المؤسسات " (فيفري 1971) مجموعة قرارات الحقوق الاجتماعية 1971، ص 655 .

يجيز القانون طلب مساعد ته ، وعدد المؤسسات التي لها لجنة أقتصادية قليل نسبيا .

(د) حالة التنظيم في المستقبل : يجب الرجوع الى تقرير (سيد رو) الموضوع في فيفري 1975 ، الذي حلل وضع المؤسسة بتعمق وقدم مشاريع اصلاح ، تأخذ بعين الاعتبار موقف أصحاب العمل وموقف النقابات بنفس الوقت .

أن أول خاصية لتقرير (سيد رو Sudreau) هي توصيته بالاحتفاظ بجميع الصور الحالية لتمثيل العمال ، وبالتالي الاحتفاظ بلجان المؤسسة التي عن طريقها يتم تمثيل العمال في المؤسسة والمشاركة بتسييرها .

ويدعو كذلك التقرير الى وجوب تأليف لجان المؤسسة في كل مكان يفرض القانون تأسيسها فيه ، وجعلها أكثر تمثيلية لمختلف وحدات المؤسسة ، ومختلف فئات العمال ، وأخيرا زيادة صلاحياتها .

وأعترف التقرير بوجود النقابات ، وضرورة تعميق الاتفاق مع لجان المؤسسة وأوصى كذلك بمشاركة العمال في رقابة الشركات بوساطة مشاركتهم في مجالس الاشراف أو مجالس الادارة المعدلة ، وتمثيل العمال في الجماعات وشركات الرقابة المساهمة .

الفصل الثاني

تمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في بعض الدول الاجنبية والعربية

بعد ما تعرضنا بأسهاب لدور مجالس ولجان العمال في تسيير المؤسسات في فرنسا بسبب التأثيرات الواضحة للقانون الفرنسي الذي كان مطبقا في الجزائر قبل استقلالها على قوانينها ، وأنظمتها العمالية وعلى هيكلة مؤسساتها كما سبقت الاشارة الذلك في الفصل الاول ، نكرس هذا الفصل الثاني لعرض صورة أكمل لتمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في بعض الأنظمة القانونية المقارنة الأجنبية والعربية الأخرى المماثلة والمغايرة للنظامين الفرنسي والجزائري .. وعليه نقسم هذا الفصل الى فرعين ،

الفرع الأول : التمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات الأجنبية .

والفرع الثاني : التمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في بعض الأنظمة العربية .

الفرع الأول

تمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات الأجنبية

نتعرض الى هذا الموضوع بثلاثة مباحث : نخصص الأول لبيان كيفية تمثيل العمال في تسيير المؤسسات ، والثاني لبيان صلاحيات لجان ومجالس المؤسسات، والأخير لمشاركة بعض الأجراء في هيئات ادارة الشركات .

المبحث الأول ـ تمثيل العمال في تسيير المؤسسات .

لقد أخذ بفكرة أشراك الأجراء في تسيير المؤسسات وانشاء مصالح تمثيلية للعمال في دول مختلفة في ضحى أنتهاء الحرب الأخيرة أما بموجب نصوص قانونية (المانيا وبلجيكيا)[1] وأما بموجب اتفاقات خاصة في كنف المؤسسات أو في أتفاقات جماعية[2] (بريطانيا العظمى ـ والولايات المتحدة الأمريكية، وايطاليا ، والسويد ، والنرويج) . وشرع في أوربا منذ بضع سنوات بوضع مشاريع تتعلق بالهيئات التمثيلية للعمال[3] (في هولندا قانون 1971 وفي المانيا قوانين 19 جانفيه 1972 و 19 مارس 1976 وفي بلجيكيا قانون 1974) .

---

(1) ان فكرة المشاركة العمالية في المانيا قديمة ، أثيرت فكرتها في برلمان فرانكفورت في 1848 قبل قبول تطبيقها على أساس دستور فايمر بشأن مجالس المنشئات ، والذي يعد مبادئه المصدر التاريخي لأحكام الادارة المشتركة بتنظيمها الراهن (أنظر الدكتور قاسم جميل قاسم ـ الموسسة العامة كأسلوب تيجية ادارية للتنمية ، سنة 1985 ص 44 ـ منشورات المنظمة العربية للعلوم الادارية .

(2) ويجوز لمجلس ادارة الموسسة في أنكلترا الاستعانة بمكاتب استشارية أو نقابية ولكن رأيها غير ملزم قانونا الا أن العادة جرت على الأخذ به أدبيا (أنظر الدكتور قاسم جميل ، المصدر أعلاه ، ص 44 ، وكذلك الدكتور خميس السيد اسماعيل ـ القيادة الادارية ـ الناشر عالم الكتب ، 1971 ص 185) .

(3) أنظر J. M. Luttringer , "" Lareforme de la constitution Sociale de l' entreprise allemande "" 1973, P. 69 .

ـ ان الوحدة أو المنشأة هي بصورة عامة جدا وحدة الاساس بالنسبة لتمثيل العمال الذي يفرض نفسه أعتبارا من وجود عدد معين من العاملين . ففي المانيا الاتحادية تؤلف مجالس المنشأة في كل مؤسسة تضم أكثر من 5 أجراء ـ وفي هولندا يصبح مجلس المؤسسة اجباريا لمايزيد على المائة (100) عامل ، وعلى العموم أن الحد الذي يرتب هذا الالتزام يتراوح ما بين الـ 50 ـ 100 عامل .

ـ وتنظيم التمثيل معقد أحيانا و أقل تعقيدا في أحيان أخرى .

تعرف المانيا تعددا للأعضاء أو الهيئات (مجلس منشأة ، ولجنة أقتصادية لمايزيد على الـ 100 عامل ، وجمعية عامة للعمال) :

وعلى العموم لا يوجد سوى عضوا واحدا لتمثيل العمال فيها ، ولكنه ، يجوز في المؤسسات التي لها عدة وحدات النص على تجمع الأعضاء التمثيلية للقاعدة في مجلس مركزي للمؤسسة (المانيا وهولندا) .

ولا ألمانيا كذلك مجالس مؤسسة تدعى بـ بالنسبة لمجموعات من الشركات .

ـ وتستعمل صيغا مختلفة لتحديد تأليف هيئات التمثيل . تارة لا تضم الا أعضاء من العمال ، لا يؤلف صاحب العمل جزءا منها ولا يحضرها الا بناء على دعوة توجه اليه (المانيا وايطاليا)، و تارة أخرى يكون تشكيلها مختلطا ، مع مشاركة رئيس المؤسسة (هولندا) .

ويجوز أيضا أن تكون متساوية الاعضاء : حيث يحيط صاحب العمل نفسه بممثلين عن الادارة يعادل عدد هم التمثيل العمالي (بلجيكيا ، الدنمارك ، ولكسونبورغ) .

ونمثل مختلف فئات العمال بصورة جيدة تقريبا . ففي المانيا يمثل العمال والمستخدمون حسب نسبة أهمية كل فئة . وكذلك الحال بالنسبة لجنسي العمال (منذ صدور قانون 1972) . ويوجد أيضا تمثيل لصغار العمال وللعمال المعوقين غير أنه ينبغي الاشارة الى نقطة هامة وهي أن لا تمثيل للاطارات .

ـ أما عن كيفية التعيين فانه يتم في الغالب عن طريق الانتخابات . الا أن بعض الأعضاء يعينون أحيانا بحكم القانون .

ومايجب ملاحظته هو أنه لا يحق للنقابات في المانيا تقديم مرشحين الا لعضوية مجلس المؤسسة خلافا للحال في كثير من الدول الأخرى كفرنسا .

المبحث الثاني – صلاحيات لجان أو مجالس المؤسسة

قد يوجه دور لجان المؤسسة نحو المسائل التقنية، مع صلاحية أستشارة فحسب شأن الحال في انكلترا .

وحينما تتدخل اللجان في المواضيع الاجتماعية ، يعهد اليها بحقوق أمتيازتكون أحيانا أستشارية (المانيا) وأحيانا صلاحية تسيير (بلجيكا ، والاتحاد السوفياتي) وبخصوص روابط العمل ، يستشار مجلس المؤسسة الألماني أجباريا بشأن جميع القرارات التي تكون لها أثارا على وضع العمال : قرارات جماعية كمشاريع المزج ، وطريقة المشاركة ، وتغيير التجهيزات أو طرق العمل ، أو قرارات فردية للتعيين أو النقل . وله حالات معينة محددة قانونا حق النقض ( ) .

ولمجلس المؤسسة سلطة حقيقية في أتخاذ القرارات في مجال اجراءات الصحة والأمن وشروط العمل ، وشأن وضع النظام الداخلي ، وتحديد المناصب ، وأنظمة التعويض والمعايير العامة المتعلقة بالتشغيل والتسريح ونقل العمال ، وتتجسد هذه الصلاحية في ابرام أتفاق مؤسسة مع صاحب العمل .

وفي المانيا ، تتضمن الحقوق الممنوحة لمجلس المؤسسة بعض العقوبات مثال ذلك يجوز فصل أعضاء مجلس المؤسسة الذين يجب عليهم تقديم كشف عن نشاطهم أمام الجمعية العامة للعمال في حالة التقصير الخطير في التزاماتهم . كما يجوز لمحكمة العمل حل المجلس .

أما عن صاحب العمل ، فانه اذا أهمل أستشارة اللجنة في احدى الحالات المنصوص عليها قانونا ، يعاقب ببطلان الاجراء المتخذ ، ويجوز معاقبة التقصير في اعلام اللجنة ببعض الغرامات .

ولمجلس المؤسسة ، في دول الأراضي المنخفضة، صلاحية المشاركة في القرارات بشأن تحديد شروط العمل ، وأنظمة التقاعد وأقتسام الأرباح ، ومسائل تحديد أوقات العمل والعطلة ، واجراءات الصحة والأمن . وله صلاحية النقض بخصوص تعيين أعضاء مجلس الاشراف على الشركات .

المبحث الثالث ـ مشاركة بعض الأجراء في هيئات ادارة الشركات .

ان تسيير بعض هيئات تمثيل العمال لا يستغرق جميع صلاحيات ممثلي العمال .
يظهر هذا التمثيل أيضا في بعض الدول بمشاركة العمال في تسيير هيئات تدير الشركات والبلد الذي ذهب الى أبعد مسافة في هذا الاتجاه ، هو المانيا كذلك ، التي أعطت مثل التسيير المشترك ، الذي يمارس حاليا في عدة دول (النمسا ، والدنمارك ، والنرويج ،، والسويد ، ولوكسومبرغ ، وهولندا) .

تعرف المانيا نظامين للتسيير المشترك : النظام الأول يخص المؤسسات المنجمية وظهر المعادن التي تستخدم أكثر من 1000 عامل ، وقد وضع بموجب قانون 21 ماي 1951 (1) ووسع نطاق تطبيقه بموجب قوانين أكثر حداثة لينطبق على الـ ،
التي لها نشاطات هامة في صهر المعادن و نشاطات منجمية . يضم مجلس الاشراف لهذه الشركات تمثيلا متساويا للأجراء والمساهمين ملطـقط بعضو رشخصية محايدة يتم أختيارها من طرف الجماعتين المذكورتين ،يتم أختيار ممثلين أثنين من ممثلي العمال (وعدد هم خمسة) من طرف مجلس المؤسسة ، من بين العاملين فيها ، ويعين الثلاثة الآخرون من طرف النقابات ، وهؤلاء يجوز أن يكونوا من خارج الشركة ـ ويضم مجلس الادارة مديرا للعمل ، يعين من طرف مجلس الأشراف غير أنه يجب أن ينال أكثرية أصوات ممثلي العمال .

وقد تم تبني نظام ثان للمشاركة في التسيير بموجب قانون صدر في 18 مارس 1976 يتعلق بالمؤسسات الأخرى ، غير مؤسسات التعدين والمناجم ، التي تستخدم أكثر من 2000 عامل . يمثل العمال والمساهمون ، كما في النظام الأول بعدد متساوي في مجلس الاشراف ، وتدخل النقابات بين " " العمال " " الأعضاء عددا يختلف تبعا لأهمية المؤسسة (2) .

---

(1) أنظر " القانون الألماني في 21 ماي 1951 حول التسيير المشترك للعمال في مجالس الادارة و مجالس تسيير موسسات التعدين وصهر المعادن " " مجموعة القوانين الاجتماعية ، 1952 ، ص 44 ، و نيبيري " " القانون الألماني حول التنظيم القانوني للمنشأة " " ، مجموعة القوانين الاجتماعية ، فيفري 1953 ، و هيرلان ، التجارب الالمانية في التسيير المشترك ، دالوز 1960 ، وأنظر أيضا ، دي كولو ـ فافار " " العمال في مواجهة التسيير في القانون الفرنسي والالماني 1975 ، ص 101 .

(2) نشرة مكتب العمل الدولي حول الأعلام الاجتماعي ، الأعداد 1 و 2 لسنة 1976 ص 12 و 122 .

ويخضع التسيير في هولندا الى قانون 1971 وهواجباري في الشركات المحدودة بالأسهم التي يزيد عدد عمالها على المائة ورأسمالها أكثر من عشرة ملا يين فلورن ، ولها مجلس مؤسسة .

وتكمن اصالةنظام الأراضي المنخفضةفي تأليف مجلس الرقابة الذي يتجدد ذاتيا يقترح المترشحون من طرف الجمعيةالعامة للمساهمين و مجلس المؤسسة ، ومجلس الادارة ، ويختار مجلس الرقابة من يشاء من بينهم ، ولكن هذا الأختيار قد يصطدم بحق الفيتو (Veto) للجمعية العامةللمساهمين والجمعية العامة للمؤسسة ، وعندئذ يجوز الرجوع الى تحكيم المجلس الاقتصادي والأجتماعي (1) .

---

(1) V. Brun et Galland , o P . 296 .

الفرع الثاني

تمثيل العمال ودورهم في تسيير مؤسسات بعض الدول العربية

تبعا للفقه الغالب [1] هناك ثلاث صور للمشاركة العمالية في ادارة المؤسسات ، صورة تتوقف فيها المشاركة على الاستشارة ، بحيث تبقى سلطة أتخاذ القرار النهائي لصاحب العمل ، صورة ثانية يشارك فيها العمال صاحب العمل في أتخاذ القرار النهائي ، وصورة ثالثة تحتل مكانا وسطا بين الصورتين المذكورتين ، يشارك العمال فيها من جهة في الادارة ، فيكون لهم دورا في أتخاذ القرار ، ويشاركون من جهة أخرى بصفة أستشارية في رسم القرار الذي يتخذه صاحب العمل . وحيث يجتمع الشكلان تكون المشاركة في صورتها الأولى على مستوى التخطيط ، والمشاركة في صورتها الثانية على مستوى التنفيذ . وكنا قد أشرنا ضمنا الى الأخذ ببعض هذه التجارب في أنظمة القانون المقارن الأجنبي في الفرع الأول من هذا الفصل . ولغرض الوقوف على كيفية الأخذ بالتجربتين الرئيسيتين لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات في القانون المقارن العربي سنبحث بايجاز مايلي :

في مبحث أول للفرع الثاني من نفس هذا الفصل تجربة تقتصر على الاستشارة وأخترنا لذلك التجربة المصرية ، ونتعرض في مبحث ثاني الى تجربة اشتراك في الأستشارة وفي أتخاذ القرار أحيانا وهي التجربة العراقية ، لكي ننتقل الى الباب الثاني من بحثنا لدراسة التجربة الجزائرية .

---

(1) أنظر الدكتور . عدنان العابد ، ويوسف الياس ، قانون العمل ، المرجع السابق ص 142 .

المبحث الأول ـ تمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في جمهورية مصر العربية

أخذ المشرع في جمهورية مصر العربية بموجب أحكام قانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 1959 بمبدأ (لجنة أستشارية مشتركة) في عدة مجالات وعلى عدة مستويات مختلفة ، ومثالها اللجان الاستشارية للمنشآت ، والمجالس الاستشارية المشتركة للصناعة ، واللجان المشتركة لتحديد الأجور . (1) فلنتعرض اليها بايجاز بالمطالب التالية من أجل التعرف على الصورة العامة للمشاركة العمالية في التجربة المصرية الحاليــــة .

المطلــب الأول ـ لجان المنشآت .

نص على تأليف هذه اللجان المادة (111) من قانون العمل الموحد كالآتي :

" " تشكل لجان أستشارية مشتركة في المجال الصناعية التي تستخدم خمسين (50) عاملا فأكثر ، تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون صاحب العمل والنصف الآخــر يمثلون العمال . ويكون أختيار ممثلي العمال من بين عمال المؤسسة بطريق الانتخاب المباشر في بداية كل سنة ، يراعي في تمثيلهم جميع أقسام العمل على قدر الامكان " "

ان هذا النص واضح في بيان أحكام الانشاء والتكوين سوأ ما عن الاختصاصات والمهام فقد حددتها المادة (112) من القانون بالنص على أن " " تختص اللجان المشار اليها في المادة السابقة بالنظر في أصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية :

(1) ـ الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الانتاجية .

(2) ـ تحسين ظروف العمل .

(3) ـ الاشراف على وسائل الوقاية من اصابات العمل .

(4) ـ الاشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة .

---

(1) أنظر الدكتور شاب توما منصور ، المرجع السابق ص 207 . وأنظر كذلك د . زكي بدوي ـ علاقات العمل في مختلف الصناعات ، الطبعة الأولى 1961 الناشر ، دار الفكر العربي ، ص 12 وما بعدها .

(5) العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال (أصحاب الأعمال وتهيئة فرص التعاون بينهم على ما يحقق مصالحهم المشتركة .

(6) ـ تقدير المبالغ اللازمة لاصلاح ما أتلفه العامل طبقا للمادة 54 والسعي في تسوية النزاع القائم في هذا الشأن " " . وعليه باستثناء المسألة الأخيرة ، يقتصر دور اللجنة في باقي المسائل على اصدار التوجيهات والاقتراحات ، ولا ترقى الى مرتبة المشاركة في أتخاذ القرار ولا تكفل للعاملين سوى مظهر بسيط للمشاركة ينوقف عند أبداء الرأي أو التشاور .

المطلب الثاني ـ المجالس الأستشارية المشتركة للصناعة :

نصت الفقرة الأولى من المادة 113 من قانون العمل الموحد على أن " تنشأ مجالس أستشارية مشتركة في مجال الصناعة الواحدة تتكون من ممثلين عن وزارة الشؤون الأجتماعية ـ العمل والصناعة والاقتصاد ـ وممثلين عن أصحاب الأعمال وعمال الصناعة ، ويصدر بتشكيلها قرار من وزير الشؤون الأجتماعية والعمل " " .

وحددت أختصاصاتها الفقرة الثانية ، من نفس المادة أعلاه ، بنصها على أن تختص هذه المجالس بمايلي : " " 1 ـ وضع سياسة الأجور في الصناعة التي تمثلها ، 2ـ وضع سياسة التدريب المهني والكفاية الأنتاجية والاشراف على تنفيذها على مستوى المؤسسات ، 3 ـ وضع مستويات عامة لظروف العمل وشروطه والسلامة الصناعية ، 4 ـ رعاية المصالح المشتركة المشتغلين بالصناعة وتوفير الخدمات العامة لهم " " . ولكنه بالرغم من أستعمال المشرع الكلمة وضع ، ليس للمجلس سلطة أتخاذ القرار كما توجيه الكلمة ، وذلك لأن المجلس الأستشاري جهاز لا يملك كما يستشف من تسميته أكثر من صلاحية الاقتراح أو التوصية .

المطلب الثالث ـ اللجان المحلية المشتركة لتحديد الأجور

أستحدث قانون العمل الموحد هذه اللجان بموجب المواد من 156 ـ 159 منه وقد أقتبسها بالأصل من قانون العمل السوري رقم 279 لسنة 1964 .

وتتعلق أختصاصات اللجنة أساسا بالأجور ، وحددتها المادة 158 من القانون بقولها : " للجنة اقتراح حدها الأدنى وزيادتها وتلتزم اللجنة بأداء مهمتها بضابطين : الأول أجرائي ينضم أسلوب عملها " " تعقد دورة على الأقل في السنة " " والثاني موضوعي : تراعي اللجنة " " كفاية الأجر لسد حاجات العامل الأساسية (1)

---

(1) أنظر الدكتور مراد منير فهيم ، المرجع السابق ، ص 504 .

وترفع هذه اللجان تقاريرها في الأمور محل أختصاصها الى مجلس ادارة الوحدة الأقتصادية بأعتبارها مسؤولاً يمكن محاسبته ومسائلته وذلك لاتخاذ ما يراه بشأنها فاذا رأى مجلس الادارة غير ما أوصت به لجنة الأنتاج مثلا يعرض الأمر على مجلس ادارة المؤسسة العامة المختصة ولا يكون قراره في ذلك نهائيا الا بعد أعتماده من طرف الوزيـــــر المختص[1] .

المطلـــب الرابع ـ نظام أشراك العمال في مجالس الادارة

صدر في سنة 1965 القانون رقم 114 الذي قضى بوجوب أن " " لا يزيد عدد أعضاء مجلس ادارة أي شركة أو مؤسسة على (7 أعضاء من بينهم عضوان ينتخبان من الموظفين والعمال فيها على أن يكون أحدهما عن الموظفين والآخر عن العمال " " .

وبعد سنتين من التجربة الغي هذا القانون بالقانون رقم 141 لسنة 1962 والمعدل بالقانون رقم 56 لسنة 1964 . ولم تمضي فترة وجيزة حتى أنحسرت ولايته عن القطاع العام بأول تنظيم شامل لشركاته ومؤسساته بالقانون رقم 32 لسنة 1966 . ثم صدر القانون الحالي للقطاع العام رقم 60 لسنة 1971 .

ورغم ماترتب على الأزدواج في المصدر التشريعي لنظام الأشتراك في مجالس الادارة من أختلاف في طريقه تمثيل العمال ظلت الشروط والأجراءات الخاصة بأختيار ممثليهم موحدة منذ تنظيمها بالقرار الجمهوري رقم 2449 لسنة 1963 ، حتى صدور آخر تنظيم لها بالقانون رقم 73 لسنة 1973 بشأن تحديد شروط واجراءات أنتخاب ممثلي العمال في مجالس ادارة وحدات القطاع والشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة . .

---

(1) أنظر . رشاد الحداد " " دليل العاملين " " ملحق مجلة الأهرام الاقتصادي عدد أول مايو سنة ، 1970 ، ص 94 ، أشارة الدكتور فتحي عبد الصبور ـ الشخصية المعنوية للمشروع العام ، الناشر عالم الكتب سنة 1973 ، ص 515 بند (40) .

وأهم ما يلاحظ على هذا القانون الأخير هو ،عمومية تطبيقه على القطاعين العام والخاص ، أنه لم يقتصر على بيان تلك الشروط والاجراءات الخاصة بالانتخاب فحسب ، ولكنه تناول أيضا النظام نفسه ببعض الاصلاحات . فسوجد أولا طريقة تمثيل العمال وجعلها بنسبة النصف في القطاعين ، ثم أستحدث حكما جديدا خول بمقتضاه لرئيس اللجنة النقابية في الوحدة الحق في حضور اجتماعات المجلس بغير صوت محدود في المداولات . وقد جاء القانون الجديد أكثر ديمقراطية في تنظيم عملية الانتخابات .

ولكن الأستاذ مراد منير فهيم [1] ، يلاحظ أنه بالرغم من محاولة توحيد أحكام الاشتراك في مجالس الادارة بالقانون الأخير فان ظاهرة الاختلاف في الأحكام لا تزال قائمة في تنظيم الأجهزة الأخرى التي تكفلت بتحقيق مشاركة العمال في المؤسسة بوجه عام .

---

(1) المصدر السابق ، ص 696 ، البند 453 .

المبحث الثاني ـ تمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في الجمهورية العراقية

نبحث هذا الموضوع في مطلبين ، نتعرض في المطلب الأول الى التطور التاريخي لمشاركة العمال في مجالس ادارة المؤسسات ، وفي المطلب الثاني الى ما أستقر عليه العمل بموجب قانون العمل النافذ حاليا .

المطلب الأول ـ التطور التاريخي لمشاركة العمال في مجالس ادارة المؤسسات

لقد أسهم العمال لأول مرة في الادارة بعد صدور قانون العمل الملغي رقم (1) لسنة 1958 . ولكن هذه البداية كانت متواضعة ، تمثلت بمهام لجنتين اشار اليهما المشرع في المادتين (41) واحد واربعين و (42) أثنان واربعين من القانون المذكور ، وهما لجنة العمل الاعتيادية و لجنة العمل المختلطة [1]. كانت الأولى تتألف من ممثلين عن العمال والمستخدمين [2] في كل مشروع يزيد فيه عدد هم

---

(1) أنظر جواد الدهيمي : شرح قانون العمل العراقي ، بغداد (1960) ص 202 ـ 203 .

(2) فرق قانون العمل العراقي الملغي رقم (1) لسنة 1958 في مادته الأولى بين العمال والمستخدمين تبعا لمعيار طبيعة العمل الذي يتولى تنفيذه العامل اذا كانت تنفيذ العمل يتطلب بذل جهد بدنياً وعضلياً أكثر منه جهداً فكرياً أو عقلياً كان يدعى من ينفذه بالعامل ، ومثاله عمال البناء والصناع والمتاجر الساد يين . أما اذا كان تنفيذ العمل يتطلب بذل جهد فكري أو عقلي أكثر منه جهداً عضلياً أو بدنياً كان يدعى من ينفذه بالمستخدم ، كالمحاسب والكاتب والمدير والطبيب الذي يعمل في مؤسسة حكومية أو خاصة تحت أشراف ورقابة ادارتها ، والمحامي الذي يعمل مستشارا قانونيا لموسسة تجارية مثلا .

على العشرين . ولم يكن لصاحب المشروع أو ادارته تمثيل في هذه اللجنة ، التي أنحصرت مهمتها في مراقبة أحوال العمل والسعي لتنظيم علاقاته وتسوية الخلافات بين العمال ورب العمل بطريقة سامية . أما الثانية فكانت تتألف من ممثلين اثنين عن العمال ، وجواز تعيين ممثلين أثنين عن صاحب العمل اذا كان المشروع يستخدم من 50 ـ 100 عامل أو مستخدم ، ووجوب التعيين اذا كان حجم التشغيل في مشروعه أكثر من 100 عامل أو مستخدم .

ونص نفس القانون أعلاه أيضا على جواز تشكيل لجان مختلفة أخرى مؤقتة الطابع تنظر في قضايا معينة . ولكن الملاحظ أنها كانت قليلة الجدوى ، وذلك لأن الواقع التطبيقي قد أظهر أن ما تألف منها كانت لجانا مختلطة لم يكن لقراراتها صفة الالزام الا في المنشآت التي كان عدد العاملين فيها يزيد على المائة (100) عامل ومستخدم . وكان عدد أمثال هذه المنشآت ضئيلا بحكم قلة المشاريع الصناعية التي كانت قائمة آنذاك ، كما أقتصرت على القضايا التنظيمية للعمل ولم تمتد الى جانب الانتاج أو تخطيطه في تلك المشاريع (1). وأعتبارا من عام 1958 أهتم المشرع بتقوية أسهام العمال في الادارة باصداره قوانين التحول الاشتراكي على النحو التالي :

ـ اصدر القانون رقم (102) لسنة 1964 (قانون تشكيل مجالس الادارة في المنشآت والمشاريع الصناعية) الذي أستهدف تنظيم ناحيتين هامتين :

(أ) ـ ضم ممثلين عن العمال ، والموظفين في مجالس ادارة الشركات والمؤسسات المنبثقة عن المؤسسة الاقتصادية الحكومية ، وفي الشركات المساهمة الصناعية في القطاع الخاص ، نص على أن يكون مجلس الادارة مكونا من سبعة (7) أعضاء ، يمثل العمال فيها عضوان ، والموظفين عضوان ، يتم أنتخابهم بالاقتراع السري المباشر تحت اشراف وزارة العمل ، وعضويتهما سنتان ، وفي موعد أقصاه كانون الثاني (جانفي) سنة 1965 ، على أن يمارس هؤلاء أعمالهم طبقا للمادة الرابعة من القانون المذكور في مجالس ادارة الشركات والمؤسسات ابتداء من 01/ 04/ 1964 ، شريطة أن يجتازوا دورات تثقيفية خاصة تهيئها لهم المؤسسة الثقافية العمالية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، والمشكلة بموجب المادة الخامسة من نفس القانون (2)

---

(1) أنظر الدكتور يوسف الياس : المساهمة النقابية في تطبيق قانون العمل ، دراسة قانونية (بغداد 1979) ص 164 .

(2) صدر القانون (102) المذكور اعلاه بعد دراسة مفصلة لتجربتي مصر وسوريا ، أنظر في ذلك ، الدكتور خير الدين حسين : مساهمة العمال في الادارة في الوطن العربي بيروت ، 1971 ، ص 125 ، اشارة الدكتور محمود الحبيب : اسهام العمال في تنظيم العمل والادارة في العراق ـ عن مجلة العمل العربية / العدد التاسع تموز 1977 ، ص 116 .

(ب) نصت المادة الخامسةمن نفس القانون على تأسيس المؤسسة العامة الثقافة العمالية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

ـ القانون رقم (162) في سنة 1964 (قانون المؤسسة الثقافية العمالية) الذي ألزم القانون رقم (102) أعلاه تأسيسها لعقد دورات تثقيفية خاصة في شؤون العمل وعلاقاته، وفي النقابات ، والادارة ومبادئ الاقتصاد الاشتراكي .... الخ من أجل اعداد عمال، وموظفي الشركات والمؤسسات بعد انتخابهم ليكونوا بمستوى تمثيل العمال والموظفين في مجالس ادارات الشركات والمشروعات الصناعية .

ـ وأصدر بتاريخ 30 كانون الأول (ديسمبر 1964 القانون رقم 54 لسنة 1964 (نظام ممثلي العمال والموظفين في مجالس ادارة الشركات والمشاريع الصناعية) الذي نظم عملية انتخاب ممثلي العمال والموظفين في مجالس الادارة . وفرق بين العامل والموظف على أساس طبيعة العمل والمهمات . ومنع الجمع بين عضوية مجلس الادارة وعضوية النقابية اذا وجدت في المؤسسة ، وذلك لمنح أعضاء مجالس الادارة حرية التصرف والعمل بدون ممارسة ضغوط عليهم من طرف النقابة وحدد الشروط الواجب توافرها في المرشح وهي أهمها :

ـ أن يكون عراقيا لا يقل عمره عن 21 سنة وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية . أو جنحة مخلة بالشرف ، ولم يرد اليه أعتباره .

ـ أن يكون حاصلا على الأقل على الشهادة المدراسة الابتدائية .

ـ ألا يكون ممن يقومون بأعمال يدوية عرضية كالحراس والسعاة وعمال التنظيف والبوابين ومن في حكمهم (المادة الرابعة من القانون المذكور أعلاه) والكتبة

لوحظ من مقارنة أحكام هذا القانون بالأحكام المماثلة في أقطار عربية أخرى ، أنه في الوقت الذي حصر فيه المشرع العراقي أسهام العمال والموظفين في مجالس ادارة الشركات المساهمة فقط ، أعطى كل من المشرع المصري السوري (في المراحل الأولى) التمثيل شمولية أوسع ، جعله يشمل جميع الشركات المساهمة ذات المسؤولية المحدودة ، وشركات التوصية بالأسهم ، وغطى القطاع الصناعي وغير الصناعي ، بينما أقتصر المشرع العراقي في انذاك على القطاع الصناعي العام والخاص (1) وظلت نسبة تمثيل الموظفين والعمال أثنين من أصل سبعة ، بينما وسعت

---

(1) أنظر الدكتور خير الدين حسيب ، المصدر السابق ص 128 . أشارت الدكتور محمود محمد الحبيب ، المصدر السابق ، ص 118 .

الحكومة المصرية هذا التمثيل وجعلته أربعة عمال وموظفين من أصل تسعة أعضاء .

ولكن مجلس قيادة الثورة أصدر قرارا بعد ئذ تحت رقم 18 بتاريخ 1970/0-1/21 رفع فيه عدد ممثلي العمال في مجالس الادارة من واحد الى أثنين ثم أصبح أختيار ممثلي العمال مناطا بالهيئة الادارية للنقابة ، بعدما كان سابقا من مهمة عمال المشروع ، وذلك بموجب نظام تعديل نظام أنتخاب ممثلي العمال والموظفين رقم (57) لسنة 1964 ، أي النظام رقم 28 لسنة 1970 .

الا أنه وكما لاحظ الباحث الدكتور حسيب أن هذا النظام المعدل يخالف القانون رقم (102) لسنة 1964 الذي صدر النظام بموجبه والذي أشترطت مادته الأولى أنتخاب كل من العمال الموظفين الممثليهم . فكان من الواجب البدأ بتعديل القانون أولا ، فاصدار النظام بموجبه لاحقا [1] .

ـ وزيد بعدئذ ممثلوا العمال في مجالس ادارة المؤسسات والمصالح الحكومية التي يديرها مجلس ادارة بأضافة ممثلين أثنين تختارهم النقابة المختصة ، على أن يقترن ذلك بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال [2] .

ـ وتلي ذلك صدور قانون تشكيل مجالس الادارة في المشاريع الصناعية والمصالح الحكومية على أن يتم تطبيقه في المؤسسات غير الصناعية بصورة مرحلية باقتراح من وزير العمل والشؤون الاجتماعية وموافقة السيد رئيس الجمهورية . وأتيح بعد ذلك جواز توسيع عضوية أعضاء مجالس ادارة الشركات التابعة للقطاع العام المختلط الى تسعة (9) أعضاء (ولكن دون المساس بنسبة أعضاء العمال والموظفين) من بينهم عضوان من العمال، وعضوان من الموظفين [3] .

ـ وحدث تطور أحدث بصدور القانون رقم (160 لسنة 1970) بشأن تمثيل العمال في مجالس ادارة المشاريع الصناعية والمصالح الحكومية والشركات حيث تلافى المشرع العراقي عددا من النواقص كالآتي :

1 ـ وسع نطاق تطبيق القانون ليشمل مؤسسات ومصالح حكومية . تستخدم 30 عاملا فأكثر فقط .

---

(1) أنظر الدكتور خير الدين حسيب ، نفس المصدر أعلاه ، ص (131) اشارة الدكتور محمود الحبيب ، نفس المصدر السابق ص (188) .

(2) القانون رقم (159) لسنة 1970 بشأن تعديل قانون تشكيل مجالس الادارة في المنشآت والمشاريع الصناعية رقم (102) لسنة 1964 .

(3) نظام أختيار ممثلي العمال في مجالس ادارة المصالح والمؤسسات الحكومية والشركات وأنتخاب ممثلي العمال رقم (51) لسنة 1970 .

2 ـ الغى شرط الحصول على شهادة الدراسة الابتدائية وأكتفى بشرط أن يحسن العامل القراءة والكتابة ، مع ابقاء هذا الشرط بالنسبة للمستخدمين (أي الموظفين حسب تعبير القانون السابق) .

3 ـ وأجاز الجمع بين عضوية مجالس الادارة وعضوية اللجان أو مجالس ادارة النقابات . وبذلك أختلف هذا القانون عن سابقه الذي كان يحظر هذا الجمع . ويرى الاستاذان ، الدكتور عدنان العابد ، والدكتور يوسف الياس ، حسنا فعل القانون النافذ في اجازته هذا الجمع ولا يجد ان فيه أي ضيره بل بالعكس يريان فيه عامل تنشيط لدور ممثلي العمال في مجالس الادارة(1) .

المطلب الثاني ـ مشاركة العمال في مجالس ادارة الشركات وفقا لأحكام قانون العمل النافذ .

تتمثل الأمور الجديدة والجذرية في قانون العمل النافذ حاليا رقم (151) لسنة (1970) بالدور الفعال الذي عهد به المشرع لاسهام العمال في تنظيم العمل أو المشاركة في مجالس الادارة وتطورها من مجرد شكليات في سنة 1958 الى مساهمة أكثر جدية في عام (1970) ، تمارس عن طريق تنفيذ مهام لجان العمل المشتركة حيث اناط المشرع بها ، بموجب المادة (125) من قانون العمل ، مهمة تحقيق أفضل أنواع التعاون بين الادارة وصاحب العمل من جهة ، وبين العمال من جهة أخرى ، في كل ما يعود على المشروع وعماله وانتاجه ونظام العمل فيه ، بالفائدة والتقدم الدائم والمستمر والعمل على تسوية كل نزاع يحصل بين فريقي المشروع بالطرق الودية ، على أن لا يشمل ذلك صلاحيات لجان أنهاء خدمة العمال .

وتمارس اللجان المشتركة ، بغية تحقيق الأهداف المتقدمة الوظائف التالية :

(أ) دراسة خطة الانتاج في المشروع ، وضع أسس العمل الكفيلة بتحقيق هذه الخطة وتجاوزها ، وأستنهاض حماسة العمال ووعيهم للتمسك بهذه الأسس عن قناعة وتطبيقها في عملهم باخلاص .

---

(1) أنظر المصدر السابق ابهما ، ص 160 .

(ب) دراسة نظام العمل ، وايجاد أفضل السبل للتقيد به وتنفيذه من قبـــل جميع العاملين في المشروع ، عن طواعية ووعي ، وبروح الأخلاص للعمل والالتزام بموجباته .

(ج) ـ دراسة ظروف العمل الراهنة، والتعاون الجاد لتطويرها الى مستوى أفضـــل .

(د) دراسة جميع مشاكل العمل القائمة أو المتوقعة ، والسعي المخلص لايجاد الحلول الناجعة لتصفية هذه المشاكل أو الحيلولة دون وقوعها .

(هـ) وضع الخطط باستمرار لزيادة الانتاج وتحسين نوعيته ، ورفـــع الكفاءة الانتاجية للعمال ، والسهر على تنفيذ هذه الخطط عن طريق الاقتنـــاع وتشجيـــع المبادرات الفردية والجماعية لدى العمال وأقتراح منح المكافئات المالية والحوافز المادية الأخرى .

(و) السهر على تنمية مشاعر التضامن الأجتماعي في علاقات العمل بين فريقـــي المشروع ، وتنظيم ندوات مشتركة دورية بينهما ، تناقش جميع قضايا المشروع العمالية والادارية والانتاجية ، ويطرح فيها العمال همومهم ومشاكلهم الفردية أو الجماعية ، ويدور فيها الحوار الودي بين الجميع للخروج بمقترحات مفيدة . وتلتزم اللجنة بعد أنتهاء الندوة بمتابعة مقرراتها وأتخاذ الأجراءات اللازمة لتنفيذها .

(ز) النظر في كل مايقع بين فريقي العمل في المشروع من منازعات حول تطبيق قانون العمل ، أو نظامه ، أو عقوده الفردية أو الجماعية وكل مايحصل من خلاف أثناء العمل أو بسببه .

وتعمل اللجان على تسوية هذه المنازعات والخلافات بالطرق الوديـــة وعلى ضوء المصلحة الحقيقية للعمال والانتاج معا .

ولتنفيذ الأهداف المبينة أعلاه ، تعقد اللجنة أجتماعات دورية بواقع مرتين أسبوعيا على الأقل وبحضور أكثرية الأعضاء، وشريطة تساوي عدد ممثلي الفريقين (المادة 126 من قانون العمل لسنة 1970) واذا كان عدد ممثلي العمال أكبر يتخذ القرار في اللجنة بالأغلبية ، وعند تعادل الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه رئيـــس اللجنة .

ان الاجراءات التي تتخذها اللجنة المشتركة في هذه الاجتماعات لها صفة الاقتراحات والتوصيات التي تتطلب العناية والاهتمام الجدي من قبل أصحاب العلاقة في المشروع . أما القرارات والتوصيات التي تصدر بموجبه، وعن عقود العمل الفردية والجماعية وعلى أي خلاف يحصل أثناء العمل أو بسببه فتكون لها صفة القرار الملزم لطرفي الخلاف ، اذا ما أتخذت بأجماع آراء الأعضاء الحاضرين .

ومع ذلك، أجاز المشرع الطرف الذي يعتقد أنه تضرر من القرار الملزم الصادر عن اللجنة المشتركة ، أن يطعن به أمام محكمة العمل ، بشرط أن يثبت أنه قد أمتثل الى القرار ونفذه ، ولا يعتبر الامتثال لقرار اللجنة وفق ما تقدم قبولا به ، وفي حالة نقض المحكمة للقرار المطعون فيه ، عليها أن تعيد الحالة الى ما كانت عليه قبل صدوره . واذا أستحال التنفيذ العيني ، يصار الى التعويض ، أي على المحكمة أن تحكم بالتعويض للجانب الذي أصابه ضرر من القرار المنقوض (المادة 127/ ب من نفس القانون أعلاه) . وأجاز القانون الحكم بالتعويض للجانب العمالي حتى في حالة التنفيذ العيني ، أي حتى لو أمكن أعادة الأمور الى ما كانت عليه[1] .

---

(1) أنظر الدكتور ، شاب توما منصور ، المصدر السابق ص. (212) .

البـــــاب الثانــــي

التعريف بالمؤسسة العامة الاقتصادية ومشاركة العمال في تسييرها في التشريـــع الجــــزائـــري

بعد أن كرسنا الباب الأول للتعريف بالمؤسسة الاقتصادية ومشاركة العمال في تسييرها في القانون المقارن لبعض الدول الاجنبية والعربية خاصة (فرنسا ، ومصر ، والعراق) ننتقل في هذا الباب للتعريف بالمؤسسة العامة الاقتصاديـــة ومشاركة العمال في تسييرها في التشريع الجـــزائري ، و مستهدفين عرض وتحليـــل النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالقطاع العام الاقتصادي في الجزائر نظـــرا لدورة الفعال في عملية التنمية الشاملة .

لقد مر تنظيم هذا القطاع بعدة فترات متمايزة منذ الاستقلال (1962) الى اعادة تنظيم الاقتـــصـــاد الوطني وفق مايسمى بأستقلالية المؤسسات في (1988) .

وعليه يجدر بنا أن نضمن هذا الباب عرضا كاملا للتجربة الجزائرية منذ الاستقلال والى الوقت الحاضر وذلك من خلال دراسة المراحل التي مر بها تنظيم المؤسسات العامة الاقتصادية عبر تطورها ، الى الوقت الحاضر مع بيان الخصائص التي تميزها .

وبناء على ذلك يقتضينا الأمر ، تقسيم هذا الباب الى أربعة فصول متوالية ، نكرس الأول لدور الحركة النقابية في تسيير المؤسسات في الجزائر ، و نفرد الثانـــــــي الى تطور المؤسسات وفي الفصل الثالث نبحـــث أجهزة المؤسسة المسيرة أشتراكيا ، والفصل الرابع والأخير نخصصه للتعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية الجديدة ودور العمال في تسييرها .

الفصـــــــل الأول

دور الحركة النقابية في تسيير المؤسسات العامة الاقتصادية قبل و بعـد الاستقلال .

يجمل من اجل التعرف على دور الحركة النقابية في تسيير المؤسسات في الجزائر ، التعرف على خلفيات هذه الحركة ، و نعني بذلك ، دراسة الحركة العمالية النقابية الجزائرية وعلاقتها بالمؤسسات الاقتصادية في عهد الاحتلال الفرنسي وبعد الاستقلال الى غاية صدور قانون التسيير الاشتراكي المؤسسات وعليه ، نجزأ هذا الفصل الى ثلاثـــة مباحث ، نتعرض في الأول الى حالة الحركة النقابية الجزائرية من 1830 ــ 1920 ، وفي المبحث الثاني الى تطور الحركة النقابية ابتداءً من 1956 والى الآن . و ذلك لأن هذه الحركة تطورت عبر ثلاث مراحل :

ــ أبتدأت المرحلة الأولى ببدأ تاريخ الاحتلال الفرنسي الجزائر في عام 1830 ، وهو التاريخ الذي يصادف ظهـــور أول تجمع نقابي عمالي في فرنسا ، وانتهـــــــت في عام 1920 .

ــ وامتدت المرحلة الثانية من 1920 ــ 1956 وخلالها نشطت تنظيمات وأهداف الحركة النقابية بمشاركة العمال الأوربيين والجزائريين في فعالياتها والسعــــــي لتحقيق أهدافها حتى أنتهت بتأسيس منظمة نقابية جزائرية باسم الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

ــ وأبتدأت المرحلة الأخيرة منذ عام 1956 والى الآن و قد تميزت بوحدة العمـــل النقابي تحت ادارة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وقيادة جبهة التحرير الوطني.(1)
فلنتطرق الى هذه المراحل بشيء من التفصيل في المباحث الثلاثة التالية:(2)

---

(1) انظر الدكتور جلال مصطفى القريشي ، الحركة النقابية ، والحق النقابي ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية ، العدد (2) جوان 1988 ص 598 وما يليها .

(2) انظر حول الموضوع : ــ (2)Histoire du syndicalisme Algérien des origines à 1956.
L'UGTA1956-1962, une étude de Mohamed Fares / chercheuren Histoire . du mouvement Syndical, inRevolution et travail, n°Special, 24Fevrier 1956 -24Fevrier 1985.
ــ وأنظر ، ندوة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، تاريخ الحركة النقابيـــة الجزائرية ــ الثورة والعمل ، في 24 فيفري 1986 ــ العدد 452 .
ــ وانظر جيلالي صاري ــ اصداء أغنيال عيسات ايديرو دلالتها ــ ندوة الحركة النقابية الجزائرية 19ــ 20 فيفري 1986 ــ بحث مطبوع بالرونيو .

المبحث الأول : عمالة الحركة النقابية من 1830 ـ 1920

لقد أدى دخول الاقتصاد الرأسمالي للمستعمر الفرنسي بعد (1830) الى ظهور قوى عاملة جديدة في الجزائر المحتلة ، تعين عليها أن تواجه ادارة أستعمارية شرسة وأصحاب أعمال تعسفيين ، معظمهم من المهاجرين الأجانب والمستغلين .

ونتيجة لتشريع السلطات الاستعمارية لبعض القوانين المتعلقة ، بانتزاع الملكية ، وقوانين لاخماد المقاومة الوطنية ، وظهور منازعات عرقية وأختلافات ثقافية ولغوية ودينية ، أكتست نضالات العمال طابع معاداة الاستعمار . لذا أصبحت كل مطالبة بشأن تحسين الأجور أو تحديد ساعات العمل أو الأنخراط في صناعات أو مهن معينة تثير حساسية المستعمر السياسية وتسوغ بالنسبة اليه القمع الوحشي بكل الوسائل المتيسرة لديه . ووجب على العمال الجزائريين في تلك الفترة أيضا مواجهة حتى عدوان بعض الجماعات العمالية الأوربية .

وبعد ما حققت المركزيات الفرنسية الكبيرة وحدة العمل في كنف الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين (C . G . T . U) بعد الحرب العالمية الأولى أنعقدت علاقات سياسية تضامنية ونضالات مشتركة بين العمال الاوربيين الأكثر ثورية " التيار الوحدوي والشيوعي " وبين المناضلين الجزائريين " التيار الشيوعي أو الوطني المنبثق عن منظمة (نجم الشمال الأفريقي) التي تأسست في عام 1926 من طرف العمال الجزائريين المهاجرين في فرنسا والذين كانوا يناضلون في صفوف الحزب الشيوعي الفرنسي والكونفدرالية العامة للعمال الموحدين من أجل الدفاع عن الحريات النقابية وعن الديمقراطية وتحسين شروط العمل والنضال ضد الامبريالية . فاتجهت جماهير العمال المخلصة في فرنسا وفي الجزائر خلال سنوات هذه الحقبة نحو تحقيق حركة نقابية وطنية طبعت الاصل البروليتاري للحركة الوطنية الجزائرية .

ولكنه ينبغي من أجل دراسة تكوين النقابات العمالية الأولى والتي تلتها القاء نظرة خاطفة على واقع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها جماهير العمال الجزائرية خلال تأليفها في المدن وفي الأرياف .

أولا ـ أوضاع العمال الاقتصادية .

أ ـ في الأوساط الحضرية : لا ريب أن المصادر بخصوص تطور أقتصاد العمال نادرة ، بل تكاد تكون معدومة تماما ، غير أن تفحص التقارير التي درج الحكام على رفعها الى السلطات المختصة وجد أول أحصائيا تها منذ عام (1891). حول المؤسسات الاقتصادية يساعد على أستخلاص بعض الصور شرات حول مشاكل العمال وعن حاضر بعض المنظمات المهنية كالنقابات والجمعيات وعن أحوال سكان الحواضر والأرياف .

وعليه ، يجدر من أجل احاطة أفضل بتكوين النقابات عرض نبذة تاريخية عن كيفية ظهور اليد العاملة المأجورة في الجزائر أثناء الاستعمار أوجد الاستعمار ثلاث فئات اجتماعية مختلفة من السكان ، وهم :

الجزائريون بالأصل ، والفرنسيون ، والمهاجرون الأجانب القادمون من أوربا ومن دول البحر الأبيض المتوسط . فادت الأختلافات العرقية الى نشوء منازعات بين المهاجرين وأنطواء كل جماعة على نفسها ، ثم أنعكس هذا الوضع على هيكل الأستخدام . ألف الأوربيون المأهلون فئة عمال المصانع وأصحاب الوظائف الدائمة بصورة عامة . وشغل الجزائريون الأعمال بأجور يومية والأعمال الموسمية والوظائف الواطئة أو التابعة لأصحاب الأعمال ، وبالتالي أنعكست هذه الحقيقة بدورها على الأجور . كان معدل أجر العامل الأوربي يزيد مرتين أو أكثر على معدل أجر العامل الجزائري .

الواقع ، أن أحصائيات الأرشيف تظهر ضئالة عدد العمال الجزائريين سواء في العاصمة أوفي غيرها من المدن . ويعزى ذلك الى أن التغلغل الرأسمالي الذي عقب التغلغل العسكري أحدث تغيرات هامة في المهن وفي الكيانات الأجتماعية ، جرى أفقار سكان المدن والأرياف بالتهديم الكلي لأملاكهم أو بأنتزاعها منهم بدون تعويض أو بمقابل تعويض زهيد ، حتى فضل جزء كبير من سكان المدن الساحلية بما فيهم سكان الجزائر العاصمة الذين أنتزعت عنهم أملاكهم الهجرة الى داخل البلاد أو الى بعض الدول العربية أو الاسلامية . وفضل الجزء الآخر العيش بفقر في الأوساط العمالية ، ولكن باعداد قليلة . لم يتجاوز

عدد هم في المؤسسات الفرنسية الأوربية لغاية 1862 العاملين في كل مؤسسة بالنسبة لمنطقة الجزائر العاصمة وسبعة عمال بالنسبة لمنطقة وهران وثلاثة بالنسبة لمنطقة قسنطينة، وبأجور منخفضة لا تكاد تصدق وبشرط الا يستخدموا الا في اعمال خاصة : في حقول الكروم وزراعة الحبوب، وغرس الأشجار وفي المهن الواطئة، بينما شكل الأوربيون الأغلبية في مختلف الصناعات في المدن بأستثناء صناعة الغزل والنسيج والتعدين التي ألف الجزائريون أغلبية عمالها .

ب ـ في الوسط الريفي : كان المصدر الأيدي العاملة المأجورة بشكل رئيسي عمال الزراعة الموسمين وصغار الفلاحين الذين جردوا بوسيلة أو أخرى من أراضيهم ثم أستخدموا في البداية على نطاق ضيق في مزارع المعمرين التي بلغت مساحة كل واحدة منها مئات الهكتارات . ولم يتجاوز عدد العاملين في كل مزرعة عاملين أو ثلاثة كانوا يستخدمون سواقا للعجلات أو كعمال موقتين لجني الكروم أو غرس الأشجار بأجور واطئة في بداية الأحتلال .

وأبتداء من 1848 شرعت السلطات المدنية باغراء المزارعين وتشجيعهم على التخلي عن أراضيهم مقابل تعويضات بسيطة وأستخدامهم كمعاونين موسميين أو كعمال بأجور يومية .

ولكنه شرع البنك الجزائري بتقديم القروض لتشجيع انشاء مؤسسات أستثمارية كبيرة فازداد الطلب على العمال من مختلف الفئات من أجل اصلاح الأراضي واعدادها للزراعة، وجني الكروم أو لاستخدامهم كأخصائيين لتربية الأشجار أو كعمال تقنيين أو عمالا للعناية بكهوف تخمير العنب وصيانة الأدوات والمواد الزراعية ووجد المعمرون في أوساط اليد العاملة المسخرة والطبقة العامة الأسبانية مصدر آخر مناسبا لعمال الزراعة . وفي نهاية القرن التاسع عشر أدخل جزء كبير من سكان الأرياف في فئة البلوريتاريا . وفي بداية القرن العشرين كانت نسبة العمال المأجورين في القطاع الفلاحي لا تتجاوز (11) بالمائة من السكان .

ثانيا ــ أوضاع العمال الاجتماعية : كانت سيئة جدا وسبب ذلك سيطـــرة الأقلية الأوربية على جميع المصالح العامة وعلى الجيش ومؤسسات الادارة والتجـــارة والصناعة والمصارف والصحافة ، وتولي الأوربي الأعمال الهامة وأستئثاره بها ، وتوزيعه الأعمال التي لا يرغب في أنجازها على المواطنين من الأهالي بما فيهـــا الأكثر تبعية كأعمال اصلاح الطرق البرية والحديدية وحراسة الحقول والفنادق والبيوت والتحميل ... الخ ويتضـــح من الاحصائية الخمسية لسنة 1930 أن معدل ما يملكه (700 ، 336 ، 1) من الأهالي المسلمين هكتارين لكل واحد منهـــم وألفت بقية السكان طبقة عاملة واســـعة تستخدم اداة لاثراء المستعمر مقابل أجـــر منخفض جدا .

ويخلص من محتويات وثائق الارشيف أن الفترة التي سبقت الحرب العالمية الأولى كانت قد أتصفت

ــ بكثرة البطالة في المجتمع الجزائري ،

ــ وضعف القطاع الصناعي الذي كانت الصناعة فيه تقترب من الصناعة اليدويـــة التقليدية ،

ــ وكثرة العمال الأوربين الذين أحتكروا جميع المهن تقريبا بأستثناء العمل في المناجم وفي صناعة الغزل والنسيج . وأخيرا بأستخدام الفلاحين في أعمـــال وقتية تحت وصاية الادارة والمعمرين .

تأليف المنظمات النقابية الأولـــى : بالرغم من تعدد طوائف سكان الجزائر وأصولهم العرقية التي خلقت لهم أوضاعا لا تساعدهم على التضامن في كنف نقابات عمالية ، تألفت أول نقابة في الجزائر العاصمة في 9 نوفمبر 1878 باسم الغرفة النقابية لعمال المعادن ، وتألفت في الخامس عشر من نفس الشهر الغرفة النقابية لعمال الطباعـــة الحجرية ، وفي ديسمبر من نفس السنة تأسست الغرفة الخاصة بعمال النجارة الفنية في العاصمة . وأول تجمع مشترك بين المهن ظهر في (5 ــ جانفي ــ 1880) وهو أتحاد عمال الجزائر في العاصمة عندما أسس عمال تجليد الكتب غرفتهم النقابية .

وفي تسنطـــــينة تألفت أول نقابةفي المنطقة . من عمال المطاعم وصناع الحلوى وأعلن في وهران بحلول عام 1881 عن تكوين أول نقابتين : نقابة عمال تركيب الحروف في المطابع ونقابة الزرابي .

أما الغرفةالنقابيةلعمال وهران فقد تأسست في 30 مارس 1886 و تألف في عـام 1881 أيضا الاتحاد النقابي لعمال المطابع في قسنطينة ، و تبعه في عام 1882 تأسيس الاتحاد الخاص بعمال طباعةالكتب في نفس المدينة والاتحاد النقابي لمنطقة (بون) عنابة الخاص بعمال المطابع والتجليد وجمعية عمال التركيب المطبعي .

وبعد مرور (17) سنة على صدور قانون 1884 الذي أجاز التنظيم النقابـــي في فرنسا ، بلغ عدد النقابات في الجزائر العاصمة (33) نقابة ضمت (6090) منخرطا من بينهم بعض الأهالي . وفي سنة 1910 تأسستفي وهران نقابتان أهليتان من عمال الموانئ والحمالين ، ولكن عدد النقابيين لم يتجاوز قبل عام 1914 الألف عامل .

وبعد مولد النقابات تجمعت في فترات زمنيةمختلفةفي اتحادات وفدراليات تابعة المنظمات المركزية القويةفي فرنسا ، كفدرالية عمال الكتاب وعمال الورشات وفدرالية الموانئ والمخازن .... الخ .

وبصدور قانون 12 مارس 1920 الذي طبق في الجزائر توسعت الأهلية المدنيـــــة النقابات المهنية ، غير أن الادارة كبحت جماح نشاطها لقد تبعت جميــــع النقابات الجزائرية الاتحاد العام للعمل (C.G.T) وأرسلت مندوبيـــن عنها الى جميع المؤتمرات . وبذلك كان للجزائريين منذ سنة 1920 تنظيمهم النقابي النهائي الذي باشروا عن طريقه نضالهم الوطني .

المبحث الثاني ــ تطور الحركة النقابية أبتداءً من 1920 والى غاية 1956 .

قلنا أن الفروع النقابية الجزائرية أنتمت الى المركزية النقابية الكبيرة في فرنسا ، الأمر الذي عكس بعض الأحداث الأجتماعية والسياسية التي وقعت في فرنسا على الجزائر مثال ذلك : أتهم المكتب الأتحادي اللجنة الادارية في المؤتمر الأتحادي الذي أنعقد في سبتمبر ــ أكتوبر 1920 في أورليان الأتحاد العام للعمل الـ (C. G. T) بالخيانة بسبب مشاركته في مؤتمر العمل الدولي في واشنطن و تعاونه مع الرئيس ولسن ولأنتدابه سكرتيره العام الى مؤتمر السلام ، و تحالفه مع العناصر البورجوازية ، الأمر الذي أخر موعد الثورة الاجتماعية ، فنجم عن ذلك أنقسام المنظمة العمالية المركزية الى منظمتين : الأتحاد العام للعمال ذو الأتجاه الاشتراكي القديم و أتحادية العمال الموحدين ذات الأتجاه الشيوعي ، فعكس هذا الأنقسام اثره في الجزائر : فضمت المنظمة الأخيرة على الأولى فألتحق بها بعض المناضلين وكان مقرها في بورصة العمل في الجزائر العاصمة .

ولما صدر قانون 1884 في فرنسا ونص على أن يكون جميع أعضاء النقابات المهنية الذين يكلفون بالأدارة والتوجيه من الفرنسيين الذين يتمتعون بحقوقهم المدنية عرض تساؤل عما اذا كان يجب أقصاء العمال الجزائريين من الأهالي المسلمين غير المتجنسين من مجلس ادارة النقابة ؟ فرأت مصلحة العمل في الحكومة العامة بالأتفاق مع النائب العام قبول مشاركة المواطنين الأهالي مشاركة تامة في مجالس الادارة طبقا لأحكام قانون (السنتوس كونسيلت) الصادر في 14 جويلية 1865 وأعتبر (المسلم الأهالي) يتمتع بنفس الحقوق المدنية للفرنسيين بأستثناء الحقوق التي تتعارض مع قانون الأحوال الشخصية ، ومن جهة أخرى سجلت الأجراءات التشريعية المتخذة في صالح الأهالي في 4 فيفري 1919 ارادة الأعتراف لهم بنفس حقوق الفرنسيين ، فنص على أن يستطيع المسلم الأهالي الألتحاق بنفس صفة المواطن الفرنسي وبموجب نفس شروط التأهيل بالوظائف والأستخدامات العامة ، بأستثناء بعض الوظائف الخاصة بسلطات ذات سيادة معينة . فكانت الحقوق الوحيدة التي لا يتمتع بها الأهالي هي الحقوق التي تتعلق بممارسة السيادة الوطنية . وليست الممارسة العضوية في مجلس ادارة أية نقابة مهنية صفة سياسية تتمثل رمزا في السيادة الفرنسية وبالتالي لم يكن بالأمكان منازعة

الأهالي المسلمين في حق الانتفاع من قانون 1884 بشأن حق الفرنسيين ، غير أن السلطة السياسية الاستعمارية قمعت بصورة متواصلة سواء في الجزائر أو في فرنسا الحركة النقابية في جميع تصرفاتها (أضرابات أو مظاهرات .... الخ) . أعتبرتها أعتداء على السيادة الفرنسية خاصة عند ما كانت تقاد هذه الحركات من طرف المناضلين الجزائريين أو أعضاء الاتحادية العامة للعمال ، حيث يكون القمع بالغ الشدة.

وبعد صدور قانون التجنيد الاجباري لمواجهة المانيا في 1912 سافر عدد كبير من الجزائريين الى فرنسا لاعادة بنائها بعد الحرب العالمية الأولى ، فوجدوا فيها جوا سياسيا مختلفا سمح لهم بالتضامن وبالانخراط في جمعيات سياسية وثقافية خاصة في أوساط الأحزاب اليسارية . ثم ظهرت في سنة 1926 حركة نجم الشمال الافريقي التي كانت أغلبية مناضليها من العمال المنتمين الى الاتحادية العامة للعمال الـ (C.G. T) والتي تحولت بعد حلها من طرف المستعمر في سنة 1929 الى حزب الشعب الجزائري الذي تألف في مارس 1937 وأستهدف تحقيق استقلال الجزائر . ولكنه حل في عام 1939 قبيل بداية الحرب العالمية الثانية ، وبعد أن لاعتقال سجن زعمائه وألغيت صحافته . الا أنه بالرغم من حله لم يتوقف نشاطه الذي تواصل ليتبنى مشاكل العمال بواسطة اللجان الاجتماعية التي شكلها لهذا الغرض .

وبعد تحوله الى حركة أنتصار الديمقراطية قرر المؤتمر التأسيسي لهذه الحركة في 1947 هيكلة العمال في مركزية نقابية مستقلة عن النقابات الفرنسية وشكل لتحقيق هذا الغرض لجنة الشؤون الاجتماعية والنقابية برئاسة النقابي (عيسات ايدير) الذي أصبح أول أمين عام للاتحاد العام للعمال الجزائريين .

المبحث الثالث _ الحركة النقابية من 1956 _ والى الآن

تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين وفقا لتعليمات جبهة التحرير الوطنية بتاريخ 24 فيفري 1956 أستنادا الى القانون الفرنسي لسنة 1901 المتعلق بتأسيس الجمعيات . وخلال شهر من تأسيسه أنظمت تحت لوائه خمسون نقابة بلغ عدد أعضائها حوالي (110000) عاملا . وكان أول برنامج تبناه الاتحاد وضع حد للنظام الاستعماري بتحقيق أستقلال البلاد والقضاء على الاستغلال البشع لجهود العمال وتنفيذ البرامجه لعب الاتحاد العام خلال حرب التحرير دورا بارزا في تأطير العمال في صفوفه وتعبئتهم وتوعيتهم وتجنيدهم تحت قيادة جبهة التحرير الوطني للنضال بشتى الوسائل كالاضرابات وتنظيم المسيرات الاحتجاجية والاصطدامات المسلحة مع قوى المستعمر وأعوانه في كل مكان داخل وخارج البلاد .

أنخرط الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة في 5 جويلية 1956 انتقل نضاله الى المسرح الدولي . غير أن السلطات الاستعمارية قررت أثناءذلك تحريم نشاطه في الداخل ، فأضطر الى العمل السري وأنشاء الودادية العامة للعمال الجزائريين المقيمين في فرنسا . وفي 28 جانفي 1957 نظمت جبهة التحرير الوطنية اضرابا عاما لمدة ثمانية أيام لعب فيه مناضلوا الاتحاد دورا رئيسيا ، واكتهقوبل بقمع وحشي ، وأغتيل ، وقتل العشرات من المسؤولين النقابيين الى جانب أعتقال الكثيرين منهم فلجأ مجددا الى العمل السري وأنتقلت قيادته الى خارج الوطن وأختارت تونس مقرا لها أبتداء من افريل 1957 . ونظم الخدمات الاجتماعية في كل من المغرب وتونس لصالح أبناء الشهداء واليتامى والاطفال بتأسيس بيوت الرعاية الاجتماعية . وانشأ أول مدرسة للتكوين النقابي في تونس سنة 1958 .

وقبل أيقاف القتال أستأنف الاتحاد العام للعمال الجزائريين نشاطه . داخل الوطن مكثفا جهوده من أجل تجنيد العمال لاعادة بناء الوطن .

وبعد نجاح الثورةبدأ يؤا زرها ويدا فع عن المصالح العماليةفي شتى المجالات وآخر تطور بلغه نشاط الاتحاد نحو أشتراك العمال في ادارة المؤسسات الاشتراكية بتكوين مجلس العمال الذي يعتبر في نفس الوقت مجلسا نقابيا على مستوى الوحدة . وبهذا أتيح للنقابات أن تساهم من خلال أعضائها في ادارة المؤسسات الاشتراكية(1).

---

(1) أنظر الدكتور خميس السيد أسماعيل ـ الادارة العامة . المرجع السابق ص 184 .

ـ أنظر كذلك الدكتور زغدود علي ـ المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر ـ رسالة دكتوراه ـ الناشر / الشركة الوطنية للنشر والتوزيع / سنة 1982 الجزائر ، ص202 .

الفصـــل الثانـــي

التطور التاريخـي للمؤسسات في الجزائر

حكمت المؤسسات في الجزائر المحتلة بالتشريعات الفرنسية على النحو الذي عرضناه في الفصل الأول من الباب الأول من بحثنا .

والتذكير بايجاز ، يجمل أن نكرر هنا ، أن المؤسسة والمشاكل التي تعرضها كانت قد أغفلت في القانون الاجتماعي الفرنسي ، وذلك لأن العلاقات كانت تتكون فيها وفقا للفلسفة الفردية والحرة ، بين رئيس المؤسسة من جهة ، وبين المشاركين بروؤس الأموال والاجراء من جهة أخرى ، حتى بدت المؤسسة وكأنها مجموعة من العقود مستقلة عن بعضها ، دون ادراك لوجود روابط جماعية بين رئيسها والممولين وبين رئيسها وجميع الأجراء ، فضلا عن أن حق الملكية على الأشياء في الفقه الرأسمالي المحض كان يعطي لصاحب العمل سيادة بدون رقابة في ادارة شؤون مؤسسته ثم تغير الوضع تدريجيا فلم تعد المؤسسة اطارا لعقود عمل فحسب ، وانما محلا لعلاقات اجتماعية تقوم بين صاحب العمل وجميع الأجراء مكونة كيان العاملين أو ما يسمى أحيانا " بمنظمة العمل " . فأخذت فكرة المؤسسة تميل الى الانتظام .

تحقق هذا التغير بمراحل ، بدأت بحصول العمال على حق التجمع لانتخاب بعض الممثلين أو المندوبين عن العمال ، الذين عهد اليهم تقديم المطالب الفردية أو الجماعية لموكليهم الى صاحب العمل ، حيث لم يعد بالامكان احتفاظ العمال بروابط مباشرة مع صاحب العمل في المؤسسات الكبيرة أو الهامة . الواقع أن انظام المندوبين سوابق قديمة ولكنه تجسد حقيقة خلال المد الاجتماعي في سنة 1936 وفي ضحى الحرب العالمية الثانية ، وفي اطار التخطيط لاعادة البناء الاجتماعي للبلاد نشأة لجان المؤسسة التي أريد بتأليفها أحداث تعاون بين العمل وعماله باعتبار أن هؤلاء الأخيرين شركاء في تسيير المؤسسة . غير أن هذا الغرض لم يتحقق مع أن اللجان قامت بثبات وأصبحت بالنسبة للأجراء أداة قيمة للاستعلام عن شؤون وحياة المؤسسة التي تستخدمهم ، وأداة استشارة بالنسبة لأجهزتها الادارية .

ولتجنب التكرار نحيل الى الفصل الأول من الباب الأول من بحثنا بشأن هيكلية واختصاصات أجهزة المؤسسات ودورلجانها في المشاركة بأدارتها في فرنسا .

ولنجزأ هذا الفصل الى أربعةمباحث ، ندرس في الأول تطور المؤسسات بعد الاستقلال ولغاية 1971 ، وفي الثاني التسيير الذاتي الذي سبق في الجزائر مرحلة التسيير الاشتراكي ، وفي الثالث ، المؤسسة المسيرة أشتراكيا ، وفي الرابع والأخير تطور المؤسسات بعد عام 1971 .

المبحث الأول ـ تطور المؤسسات بعد الاستقلال ولغاية 1971

أستمرت المؤسسات تعمل في الجزائر وفقا للتجربة الفرنسية لفترة قصيرة بعد الأستقلال وذلك تطبيقا لقانون 31 ديسمبر 1962 الذي صدر لتجنب الفراغ القانوني (بعد ماترك الفرنسيون مؤسساتهم ومزارعهم وممتلكاتهم وعادوا قافلين الى بلادهم دفعة واحدة) وقضى بأستمرار العمل بالتشريعات النافذة بتاريخه وحتى أشعار آخر ، وذلك باستثناء ماينافض منها السيادة الوطنية أو يتضمن أفكار أستعمارية أو عنصرية تتنافى والممارسة العادية للحريات الديمقراطية .

يجمل قبل بيان تطور المؤسسات خلال هذه الفترة الزمنية تعريف المؤسسات التي كانت قائمة خلالها .

1 ـ المؤسسات العامة :

تكاد تجمع التعاريف التقليدية للمؤسسات العامة على أنها "" شخص اداري عام تنشئه الدولة لادارة مرفق عام يتمتع بالشخصية المعنوية وتتبع في ادارته أساليب القانون العام "" .

غير أن هذه التعاريف ، تبعا الدكتور رياض عيسى[1] ، "" فقدت قيمتها النظرية والعملية ، نظرا لاتساع وظائف الدولة ، ولفقد الترابط بين فكرة المرفق العام ومفهوم المؤسسة العامة سواء على صعيد التشريع أو على صعيد الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الاداري ، ولعدم وجود التلازم بين الشكل التنظيمي الذي يتولى ادارة نشاط الدولة والقانون الواجب التطبيق ، ولذلك عدل الفقه عن تلك التعاريف وظهرت في هذا الشأن محاولات فقهية عديدة تهدف الى صياغة تعريف موحد للمؤسسة العامة ، الا أنها لم تتمخض عن نتائج عملية لحد الآن . ورغم ذلك نشير هنا الى أن التعريف الراجح لأغلب هذه المحاولات هو الذي يرى

---

(1) أنظر مؤلفه ـ النظام القانوني للمؤسسات الاقتصادية الاشتراكية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 1987 . ص 13 وما يليها .

أن المؤسسة العامة " " مرفق عام يدار عن طريق منشأة عامة و يتمتع بالشخصية المعنوية واه ميزانية مستقلة " ولكن هذا التعريف لم يسلم بحق من نقد الدكتور " " رياض عيسى غير أننا لا نكرر انتقاداته المثبتة في مؤلفه سابق الذكر لاعتقادنا بخروجها عن اطار البحث هنا .

وخلص الى تقديم التعريف التالي للمؤسسة العامة " " هي تنظيم اداري يقوم بادارة أموال الدولة على وجه الاستقلال النسبي وفقا للأهداف التي يحددها التنظيم القانوني وذلك تحت رقابة الدولة " " . وهو التعريف الذي نفضله نحن على غيره لاقتناعنا بمسوغات تحليله من طرف واضعه بقوله :

" " يستنتج من هذا التعريف أن المؤسسة العامة هي تنظيم اداري وليست نظاما قانونيا ، يقوم بادارة أموال الدولة مهما كانت طبيعة هذه الأموال ومهما كانت وظيفتها ، كما أن تلك الادارة هي ادارة غير مباشرة لأموال الدولة تتم بهذه المؤسسة على وجه الاستقلال النسبي و ترتبط برابطة التبعية للهيئات المركزية عن طريق الرقابة والتوجيه . وأن نشاط المؤسسة يتقيد بالأهداف التي يحددها التنظيم القانوني وليس يسند انشائها فقط مهما كانت طبيعة تلك الأهداف سواء كانت ترمي الى تحقيق التراكم المالي أو اشباع الحاجات الاجتماعية أو غيرها " " .

2 ـ المؤسسة الاشتراكية :

أما المؤسسة الاشتراكية فيعرفها الدكتور رياض عيسى (1) بأنها (تنظيم اداري يتولى ادارة ملكية الدولة الموضوعة تحت حيازته الفعلية طبقا للأغراض المخصصة لها في المخطط الوطني ووفقا للمعايير المحددة في التشريع بهدف بناء المجتمع الاشتراكي و يتم تسييرها طبقا لمبادئ التسيير الاشتراكي التي حددها التنظيم) .

بعد ما انتهينا من التعريف بكل من المؤسسات العامة ، والمؤسسات الاشتراكية يجدر بنا أن نعود لصلب موضوع البحث وهو بيان تطور المؤسسات خلال الفترة التي تلت الاستقلال ، ولغاية 1971 .

شهدت الجزائر بعد انتصار ثورتها و تحررها من ربقة الاستعمار تغيرات جذرية في أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية خاصة من خلال عمليات التأميم وسيطرة الدولة على أهم الملكيات الخاصة و توطيد سيادتها على ثرواتها الطبيعية . وانتظام الكثيرين من عمال جميع القطاعات في لجان تسيير المؤسسات و متاجر و مزارع المعمرين

---

(1) نفس المصدر السابق ، ص (39) .

المقاولين التي تحولت بعد حين الى وحدات مسيرة ذاتيا كونت الشكل الأول للتسيير الاشتراكي الذي عرفته الجزائر .

تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل تطور الحياة الاقتصادية في الجزائر فقد أنشأ فيها عدد ا كبيرا من المؤسسات الصناعية والشركات الوطنية التي تباشر نشاطا تجاريا أو صناعيا (1) .

الواقع ، أصبحت المؤسسة بعد الاستقلال أرضية أديولوجية وسياسية واقتصادية و قضائية ، لأن ما تثيره باستمرار من جدل نظري وعملي يعود الى مشاكل بناء الاشتراكية لهذا كلفت الحكومة والحزب والنقابة بالاشتراك أوكل منهما على انفراد ، هيئات متخصصة من أجل تنشيط و توجيه التفكير بشأن التسيير الاشتراكي ، كما بحث هذا الأخير في جمعية عمومية وثلاثة مؤتمرات وطنية و تسعة ندوات قطاعية خلال عشرات من الأيام الدراسية ، وفي مؤتمرات بعض المؤسسات ، واجري الكثير من التحقيقات وكرست له الكثير من البحوث والمؤلفات ، فيظهر أنها لم تصلح في معالجة المشاكل التي تتعلق بنظامه .

لم يمض وقت طويل على تمييز المؤسسة الاشتراكية عن التسيير الذاتي ، كانت المؤسسة الزراعية المسيرة ذاتيا أو الصناعية و المؤسسة الاشتراكية تعبيران متشابهان أو مترادفان ، ولم يبدأ معنى المؤسسة الاشتراكية يتضح الا ابتداء من الشروع بمناقشة فكرة التسيير الذاتي ما طرحته حركة 19 جوان 1965 .

كان التعبير لغاية 1971 يشمل ، بصورة غير رسمية القطاع الاشتراكي بالمعنى الدقيق والقطاع العام بمعنى الكلمة ، كما يفهم ذلك بوضوح من قرار المجلس الثورة ووثيقة صدرت عن جبهة التحرير الوطني بخصوص الحركة النقابية (2) .

---

(1) أنظر صلاح مرسي ، مشاركة العمال في ادارة المؤسسات العامة الاقتصادية دراسة مقارنة ـ تطبيقية ـ بحث ماجستير ـ الجزائر ، 1977 ص105 .

ـ انظر كذلك بنفس المعنى ما ورد في مقالة الدكتور العشب محفوظ ، بعنوان " الموسسات العمومية ، تطور أشكالها خلال ربع قرن " . المنشور في جريدة الشعب ، العدد (7870) فـي 1989/2/19 (ص7) .

(2) أنظر (2) Mohamed Boussoumah , L' entrepris Socialiste en Algerie 1982 , L , introdution .

انطلاقها من هذا التاريخ تحولت المؤسسة الاشتراكية بصورة نهائية الى فكرة وظيفية، معنا ما الضيق في اللغة الدارجة، هو المؤسسة المحكومة بالميثاق وبأمر 16 نوفمبر 1971 . وبالمعنى الواسع جميع نشاطات الدولة الاقتصادية الممنوحة شخصية معنوية تشمل المؤسسة الزراعية المسيرة ذاتيا وتعاونية الانتاج والمؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي التي يجب أن يضاف اليها المؤسسة الاشتراكية ذات الطبيعة الادارية والثقافية والاجتماعية في طريق النشوء .

باختصار كان ينبغي أن تحل هذه الفكرة ذات الأوجه المتعددة محل الفئات القانونية القديمة الموروثة عن الفترة الاستعمارية : منشأة صناعية عامة أو تجارية عامة ، مكتب وشركة وطنية أو الدولة من جهة، ومنشأة عامة من جهة أخرى .

ومن أجل فهم جدي لماهية المؤسسة الصناعية الاشتراكية يبدو انا من المفيد الارتقاء الى غاية بداية تكوينها النظري والتقني الأول المتمثل بالمؤسسة الصناعية المسيرة ذاتيا . ذلك لأن المشرع مال في صياغته للقواعد القانونية الجديدة الى الاستلهام من التقنية القانونية القديمة ، حتى كان هناك تشابه كبير جدا بين التسيير الذاتي ، وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات . فما معنى التسيير الذاتي ، وماهي المؤسسة المسيرة ذاتيا ؟ هذا ما سنحاول بحثه ودراسته في المبحثين التاليين .

المبحث الثاني : التسيير الذاتي

تبعا لبعض الكتاب (1) نشأ التسيير الذاتي تلقائيا في الجزائر ثم أصبح أحد خصائص الاتجاه الاشتراكي الجزائري ، وهو يقوم على تكوين لجان للتسيير تتولى تسيير المزارع الشاغرة والمؤممة .

وبذلك لا يتضمن هذا الاسلوب اعادة التوزيع الملكيات الخاصة على صغار الفلاحين كما لم ينشىء ملكية الدولة في هذه الأراضي ، واذا كان التسيير الذاتي يعتبر أسلوبا للاصلاح الزراعي في الجزائر ، الا أنه يعتبر أيضا أسلوبا للادارة الاقتصادية

---

(1) أنظر د . محمد السويدي ـ التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب ـ الجزائر 1986 ، ص 13 .

الديمقراطية بصفة عامة ، اذ طبق في مجال التجارة والصناعة والمرافق الاجتماعية، كالمكتبات والمستشفيات والمدارس ...... الخ .

ان الجزائر عندما طبقت هذا الاسلوب لم تكن لها نظرية متكاملة واضحة المعالم ، بل طبقت مباشرة بعد رحيل المعمرين واستيلاء العمال على المزارع . ولهذا مرت التجربة الجزائرية بمشاكل اجتماعية واقتصادية وادارية ، عانت منها طيلة السنوات الاولى من الاستقلال .

وكاتب آخر (1) يسري أن التسيير الذاتي جاء نتيجة للازمة الاقتصادية والاجتماعية التي تولدت مباشرة بعد الاستقلال وكان على الدولة أن تعمل على مواجهة هذه الازمة وذلك لمجموعة من الاسباب تتمثل أساسا في عدم ملائمة تسيير المؤسسات الموروثة والمرافق الموجودة والجهاز الاداري مع الايديولوجية الرسمية المعلن عنها في المواثيق ، فكان على الدولة أن تتبع مجموعة من الخطوات تكون على أثرها مايسمي " " بالتسيير الذاتي " " في الفلاحة وشكل " " شركة الدولة " " في المجالات الاقتصادية الاخرى ، الى أن ظهر ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وتمخضت عنه " " المؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي " " .

وعرف ميشال رابتيس (2) التسيير الذاتي في ضوء التجربة الجزائرية بأنه " " تسيير العمال الديمقراطي للمنشئات والمستثمرات التي هجرها الاوربيون أو التي تم تأميمها " " .

فهو يرى أن التسيير الذاتي (حسب قرارات 22 مارس سنة 1963 وهي القرارات الاولى في الجزائر التي حددت الاسس التنظيمية لاسلوب (التسيير الذاتي) . يقوم على ثلاث دلالات أساسية :

أ ـ الاستقلال الاقتصادي للوحدة الانتاجية في اطار أهداف الخطة العامة .

ب ـ الاستقلال الاداري للوحدة الانتاجية التي يسيرها العمال في اطار اللوائح التي تحددها الدولة .

ج ـ حصول العمال على أرباحهم من عوائد الوحدة الانتاجية بعد خصم الحصة المقررة للمجموعة الوطنية .

---

(1) أنظر الدكتور لعشب محفوظ ، مقالة ، المصدر السابق .

(2) انتدب ميشال رابتيس سنة 1963 للعمل في الجزائر كمستشار أقتصادي في الديوان الوطني للاملاك الشاغرة " " الذي تحول فيما بعد الى " " الديوان الوطني للانعاش الاقتصادي الاشتراكي " " .

فالتسيير الذاتي تبعا الدكتور محمد السويدي[1] ـ وكما حلله رابتيس ـ لا يتحقق الا في حالة الاستقلال الاقتصادي والاداري الكاملين ، لان الاقتصار في التسيير الذاتي على مجرد حضور العمال الى الوحدة الانتاجية في أوقات محددة ، أو اهتمامهم بالتنظيم الداخلي للمنشأة ، أو حتى المشاركة العابرة في تسييرها ، يعني افراغ التسيير الذاتي من مضمونه وتحويل العمال من جديد الى مجرد مستخدمين تابعين لادارة الدولة .

فالتسيير الذاتي ـ كنوع من الديمقراطية الاقتصادية ـ لا ينمو الا في الحالات التي يتزايد فيها تسيير العمال ويتناقص تدخل ادارة الدولة . ولكن اذا حدث العكس، يتحول التسيير الذاتي الى مجرد " " رقابة عمالية " " قبل أن يتلاشى نهائيا ، وبالتالي يفسح المجال لادارة الدولة ذات النظام المركزي " "البيروقراطي" .

فالتسيير الذاتي ، أذن ، يقضي على نظام " " الأجير " " ويهدف الى اشراك العمال أنفسهم في تسيير المنشأة ، وبذلك لا يصبح هناك فرق بين " " المسير " " و " " العامل " " وبالتالي تلقى المسؤلية والنتائج المحصل عليها على مجموع العمال . ويتنافى التسيير الذاتي مع مبدأ " " المركزية في التسيير " " وهو يقتضي بضرورة اعادة تنظيم علاقات الوحدة الانتاجية بالدولة وبالبادية ، وبأجهزة السلطات عموما ، وهذا يرجع الى أن أسلوب التسيير الذاتي نشأت عنه علاقات أجتماعية وأقتصادية جديدة .

---

(1) نفس المصدر السابق ، ص 16 و 17 .

المبحـــث الثالث : المؤسسة المسيرة ذاتيا :

ان التسيير الذاتي الذي كان في بدايته أقتصاديا وقانونيا وبالتالي سياسيا واجتماعيا كون في وقت وقت حصلوا له حجر الزاوية للا شتراكية الجزائرية وسندها التقني . لقد كان في تلك الحقبة الصورة الوحيدة الممكنة للمؤسسة الاشتراكية .
وبالنظر لنشوء هذه الطريقة في التسيير في الميادين والمصانع المتروكة من طرف ملاكها الأوربين ، بدت الاشتراكية والتسيير الذاتي حتى في هذا اليوم كحاصل أو على الاقل كنتيجة لوجود قطاع واسع من الاقتصاد متروكا للدولة ، اذ لم يكن بالمستطاع النص على مصير الأموال الشاغرة في اتفاقيات ايفيان (EVIAN) . واذا كانت قوانين 19 مارس 1962 تدخلت فقط على مصالح الأقلية الفرنسية الجزائرية ، فانها كرست بصورة خاصة الأهداف التي تعددت في الحركة الوطنية عند اندلاع الثورة ، واذا أقتصر الهدف بالأصل على اعادة اقامة دولة جزائرية ذات سيادة ، ديمقراطية واجتماعية ، في اطار مبادئ أسلامية ، واحترام جميع الحريات الأساسية ، تضخم محتوى الهدف وأتجه تدريجيا خلال نضال التحرر الوطني نحو مطامح اشتراكية .
وكان تعميق البرنامج الأولـــي ، أنجازا لتيار أشتراكي ظهر في كنف جبهة التحرير الوطني ، مثله بصورة أساسية المندوبون السياسيون لجبهة التحرير الوطني ومندوبوا جبهة التحرير في فرنسا والاتحاد العام للعمال الجزائريين وبعض قادة الحركــــة الوطنية المســـلحة ، لقد عبروا عن النظام تارة بصورة واضحة ، بدون قصد ، وتارة بطريقة التاميح في فترات مختلفة ، في الاستمارات الداخلية التي وضعوها للولاية أو الاتحاديات العمالية وأخيرا في النظام القانوني لجبهة التحرير الوطني . ولكنه وجب أنتظار غداة الاستقلال ليبرز هذا التيار وتظهر طموحاته الاشتراكية في مشروع برنامج طرابلس الذي تبناه المجلس الوطني للثورة الجزائرية في جوان 1962 .
كان بعض أعضاء الطليعة يعرفون ومعنيون بتاريخ الحركة الاشتراكية . غيرأن نماذج الاشتراكية السوفياتية واليوغوسلافيـــة ، ووعي الوحيدة التي كانت معروفـة في الخمسينات لم تتركهم غيرها يختارون بينها . فكان عليهم الخيار بين أشتراكيــــة الدولة أو الاشتراكية الديمقراطية . لا ريب أن أخطاء الحزب الشيوعي الجزائري

بشأن تقويم المسألة الوطنية ، وبشأن أنه لا ح الثورة المساحة ، والمكانة الأ ثقل ، و زنسا التي شغلها الفلاحون في جبهة التحرير الوطني والسابقة اليوغسلافية سا همت في توجيه هذه الأقلية نحو الاشتراكية الحرة (التسيير الذاتي) .

وعليه ، خلافا للاعتقاد الذائع الذي اكتسب اليوم قوة القاعدة الأساسية لم يكن حلول التسيير الذاتي ظاهرة ذاتية ، طبيعية أو فوضوية ناجمة عن المبادرة الوحيدة للعمال ، بل أن جذوره تمتد الى المحتوى والممارسة الاجتماعية الحركة الوطنية المسلحة .

ان فكرة التسيير الذاتي وجدت أرضية ملائمة ومناسبة لازدهارها في الميادين الزراعية والمؤسسات الصناعية والتجارية المتروكة من طرف أصحابها . وعليه ، عرف التسيير الذاتي حظا خارقا للعادة خلال فترة تراوحت مابين 3 ــ 5 سنوات ، أكتسب خلالها مغزى سياسيا أستثنائيا .

بدأ التسيير الذاتي عند نشأته ظاهرة اجتماعية ، ثم دخل في النظام القانوني بواسطة سلسلة من الاجراءات التشريعية والتنظيمية تدرجت بمرور الزمن فاتصفت بهدف مزدوج :

هدفا سياسيا من جهة ، اذ بينما أحترمت اجراءات السلطة التنفيذية المؤقتة أتفاقيات (EVIAN) إيفيان ، وحق الملكية ، بدأت اجراءات 22ــ 23 نوفمبر 1962 بتنفيذ التسيير الذاتي بدون مناقشة لملكية الأموال المتروكة ، ولكن مراسيم 18 و 22 و28 مارس هي التي مثلت الانفتاح نحو الاشتراكية بتأميمها الأموال الشاغرة .

وهدفا قانونيا من جهة أخرى ، يتمثل في المراسيم " " التاريخية " " التي صدرت في مارس 1963 لتنظيم و تقنين التسيير الذاتي . وقد اكتملت منذ ، الترسانة القانونية بالقوانين التي نشرت في جوان 1964 ، بعد انعقاد مؤتمر القطاع الصناعي الاشتراكي . ومجموع هذه الاجراءات تؤلف قانون المؤسسة الصناعية المسيرة ذاتيا .

غير أن هذا الهدف المزدوج للتسيير الذاتي لا يخلو من الغموض . ان الأزمة القانونية للتسيير الذاتي التي قامت جرثومتها في مراسيم مارس ، أزدادت حدة وتحولت الى أزمة سياسية بعد أنقلاب 1965 . ولم تكن الهزات المتتابعة التي أضعفته سوى أنعكاسا لبعض الفشل في فكرة التسيير الذاتي (1) .

---

(1) أنظر بوسومة محمد المؤسسة الاشتراكية في الجزائر ــ المرجع السابق باللغة الفرنسية ص ، 6ــ 8 .

وأثر ما انجزته قيادة الثورة من عمليات كبرى لاستعادة الموارد الوطنية وتأميم القطاعات الحيوية في مجال الاقتصاد ، وأنطلاق المخططات الائتمانية الكبرى .... تباورت المؤسسة الاشتراكية بأعتبارها الهيكل الذي يسيير النشاط الاقتصادي[1] ،

وتعتبر هذه المرحلة هامة جدا في الحياة الاقتصادية في الجزائر . أنشيء فيها الكثير من الشركات الوطنية التي تباشر نشاطا تجاريا وصناعيا ، وتدار بواسطة جهازين ، الأول مجلس الادارة يشكل من كبار الموظفين في الشركة ، ويضاف اليهم بعض السياسيين وممثلين عن العمال ، والثاني مدير عام يعين بموجب مرسوم بناء على أقتراح من الوزير المكلف بالوصاية .

والملاحظ أن مجالس الادارة فشلت في مباشرة أعمالها بصورة مرضية ، وقد يكون ذلك عائد الى نقص في الخبرة والمؤهلات في بداية الأمر . وهذا ماجعل المدير العام هو المسؤول الأول في الشركات الوطنية .

وفي عام 1966 ألغي مجلس الادارة وحل محله مجلس أستشاري أطلق عليه " مجلس التوجيه والرقابة " وأصبح المدير العام يملك سلطة التقرير مطلقة تقريبا .

أما فيما يتعلق باشتراك العمال في أدارة المؤسسات فلم يوليه المشرع في بادئ الأمر العناية الكافية .. أثر التريث اد راسة الفكرة على أسس علمية حديثة وكانت ادارة الشركات الوطنية محل بحث وجدل كبيرين اسفر عن مولد ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات[2].

---

(1) الميثاق الوطني الصادر عام 1976 .
(2) أنظر صلاح مرسي ، مشاركة العاملين في ادارة المؤسسات العامة الاقتصادية ، المرجع السابق ص 105 _ 106 .

المبحث الرابع ـ تطور المؤسسات بعد عام 1971 .

صدر في سنة 1971 الأمر رقم (71 ـ 74) المتعلق بالتسيير الاشتراكي المؤسسات لتسري أحكامه على جميع المؤسسات العامة في الجزائر ، فنص على أنطباق أحكامه على تنظيم وتسيير المؤسسات الاشتراكية في المجالات الاقتصادية الاجتماعية والثقافية باستثناء القطاع الفلاحي المسير ذاتيا والقطاع التعاوني .

وقد عرفت المادة الرابعة من هذا القانون المؤسسة الاشتراكية بقولها " " ان المؤسسة الاشتراكية هي شخصية معنوية لها الشخصية المدنية والاستقلال المالي وتتضمن وحدة أو عدة وحدات " " .

غير أن هذا التعريف بنظر بعض الكتاب[1] يفتقر الى الدقة القانونية ولا يعتبر تعريفا علميا صحيحا للمؤسسة العامة ، سواء كانت مؤسسة من المؤسسات التقليدية أو من المؤسسات ذات الطبيعة الاقتصادية .

ويتابع القول : ان الاركان الاساسية التي يعتمد عليها التعريف الصحيح للمؤسسات العامة يمكن أن تستمد من عناصرها الاساسية وهما وجود مرفق عام ، وتمتع ذلك المرفق بالشخصية المعنوية فالمؤسسة هي طريقة من طرق المرافق العامة . فنقطة البداية اذا في التعريف هي أن يكون هناك ثمة نشاط اداري تتوافر فيه صفات المرفق العام عن طريق منح المرفق العام الشخصية المعنوية .

وبأعتقادنا أن الدكتور خميس السيد أسماعيل يخلط هنا بين تعريفي المؤسسة العامة أو الاقتصادية وتعريف المؤسسة الاشتراكية ، وهي التعاريف التي أوردناها في المبحث الأول من هذا الفصل . وهنا نكرر القول بتفضيلنا لتعريف الدكتور " رياض عيسى " " للمؤسسة الاشتراكية لاحتوائه على جميع العناصر الاساسية لتكوينها بموجب أمر التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، وهو يقول : انها " " تنظيم اداري يتولى ادارة ملكية الدولة الموضوعة تحت حيازته الفعلية طبقا للأغراض المخصصة لها في الخطط الوطني ووفقا للمعايير المحددة في التشريع بهدف بناء المجتمع الاشتراكي ويتم تسييرها طبقا لمبادئ التسيير الاشتراكي التي حددها التنظيم " " .

---

(1) أنظر الدكتور خميس السيد اسماعيل ـ الادارة العامة والتنظيم الاداري في الجزائر سنة 1976 ص 20 .

الفصـــــل الثالـــث

التعريف بالمؤسسة المسيرة أشتراكيا و دور العمال في تسييرها

قبل الشروع بالتعريف بالمؤسسة المسيرة أشتراكيا وبيان حقوق واختصاصات ومهام أجهزتها وواجباتها ، يقتضينا الأمر القاء لمحة على معنى الأشتراكية . وعليه نجزأ هذا الفصل الى مبحثين ، نكرس الأول للتعريف بالأشتراكية ، ونخصص الثاني للتعريف بالمؤسسة المسيرة أشتراكيا .

المبحث الأول ـ التعريف بالأشتراكية

ان الفكر الأشتراكي قد يتقدم الانسان نفسه ، ففي المجتمعات البدائية ، ومجتمعات الشـــرق القديمة وفي الأديان السماوية نجد أسسا واضحة للفكر الأشتراكـــي والعدالة الأجتماعية .

فالأشتراكية في أساسها تعتبر أن المشكلة الأجتماعية هي محور الأرتكاز في الحياة الأنسانية ، أي في علاقة الأنسان مع أخيه الأنسان ، وفي علاقاته بأنظمة المجتمــع أذن فالأشتراكية هي نظام اجتماعي يحل المشكلة الأجتماعية ، وذلك هو هدف علم الأجتماع[1].

وعند سان سيمون (1760 ـ 1825) يقوم الاتجاه الأشتراكي على ثلاثة مبادئ أساسية:

1 ـ تمجيد العمل ، والدفاع عن حق المنتجين ، والتنديد بالاستغلاليـــــن الذين لا يعملون شيئا يفيد المجتمـــع .

2 ـ الدعوة الى الأخذ بالشعار القائل " من كل حسب طاقته ، ولكل حسب عمله أو مجهوده " وضرورة اعادة توزيع الثروة مع ما يتناسب وأهلية الأفراد أو مقدرتهم على الأنتاج من ناحية أو على ضرورة تناسب الأجر مع المجهود من ناحية أخرى .

---

(1) أنظر الدكتور طلعت عيسى ، الأشتراكية العربية والأشتراكيات العالمية ، القاهرة سنة 1965 ، ط 1 ص 57 و 58 اشارة الدكتور محمد السويدي ، المرجع السابق ، ص 31 .

3 ـ الأخذ بسياسة التخطيط ، ونبذ فكرة الحرية الاقتصادية التي لم تكن في رأي " " سان سيمون " " الا تعبير عن مجرد كونها فوضى مقنعة ، فالتخطيط هو الأساس العلمي السليم في نظره لتحقيق الاصلاح الاجتماعي المنشود [1].

وكان روبرت أوين (1771 ـ 1858) أول من دعا في أنكلترا الى انشاء مجتمعات تعاونية يمكن بواسطتها أتقاء ما كان سائدا في ذلك الوقت من أستغلال أرباب العمل العمال [2]. والملاحظ أن أوين كان من أوائل رجال الفكر الذين أستخدموا مفهوم " " الاشتراكية " " ، وأعترف " " ماركس " " بأنه تأثر به في فكرة المنهج المادي لتفسير التاريخ ، وفي أتجاهه في أستخدام الأسلوب الجماعي لحل مشكلات المجتمع بدلا من الأسلوب الفردي [3].

ويعتبر لوي بلان أول أشتراكي دعا العمال أنفسهم الى تحقيق الاصلاحات وأستخدام أداة الدولة لخلق المجتمع الجديد [4]. وقد نشر آرائه هذه في كتابه " " تنظيم العمل " " L, Organisation du Travail وأصل العبارة التالية التي أوردها تحت عنوان الكتاب المذكور تعبر عن فلسفته الاجتماعية : " " ان حل المشكلة الاجتماعية للنظام الاقتصادي الحديث يجب البحث عنه في تنظيم العمال عن طريق التجمع " " association " ".

---

(1) أنظر الدكتور محمد عبد الودود خليل ، فلسفة الاشتراكية التعاونية وفلاسفة التعاون ، القاهرة : دار المعارف بمصر ، سنة 1963 ، ص 51 ـ 52 .
(2) أنظر هاري . و . ليدلر ، الحركات الاشتراكية ، ترجمة محمد ماهر نور / القاهرة / الدار المصرية للتاليف والترجمة / بلا تاريخ / ص 139 .
(3) أنظر الدكتور جلال يحيى ، التخلف والاشتراكية في العالم العربي / القاهرة دار المعارف بمصر 1959 / ص 232 .
(4) ولد بلان لأحد مفتشي المالية العاملين في أسبانيا ممن عينهم لوي بونابرت ، وأشتغل في الصحافة ، وأنشأ وهو في الثامنة والعشرين من عمره " " مجلة التقدم " " الواسعة النفوذ ، ونشر فيها خلال عام (1840) كتابه الرئيسي " " تنظيم العمل " " في سلسلة من المقالات . انظر محمد السويدي ، المرجع السابق ، ص (41) .

وكانت فكرة بلان عن الدولة تتمثل في قيامها بالعمل على تأسيس وحدات أنتاجية تقوم أساسا على أسلوب التسيير الذاتي حيث يتولى العمال فيها تسيير الصناعة بأنفسهم ، فينتخبون رؤساءهم ، ويتقاسمون الناتج على أسس وقواعد محددة توضع لضمان عدالة التوزيع ، والحفاظ على أصول رأس المال ، و توفير أستثمارات جديدة ، كما تقوم أتحادات العمال ـ وليس الدولة ـ بالخدمات الأجتماعية (1) .

كما أقترح لوي بلان " " ان تقوم الدولة بداية بتعيين مدير أوضح الأسس التي يسير عليها المصنع في البداية ، على ان تكون مساعدة الدولة وقتية بهدف الانشاء والارشاد فقط ، الى أن تباشر تسيير المصنع لجنة منتخبة تشرف على توزيع الأعمال ، وتحديد ساعات العمل ومراقبة الحسابات (2).

أما " " ماركس " " فملخص نظريته هو ، أن كل مايحدث من ظواهر في المجتمع البشري ، انما يرد الى العامل المادي الأقتصادي ، أي أن الجانب الاقتصادي هو أساس جميع الانشطة السياسية و التحولات الأجتماعية والقيم الأخلاقية ، كما أن التطور الفكري انما هو أنعكاس للقوى التي يرتكز عليها البناء الأقتصادي ، وتتحكم في الجهاز الأقتصادي ظاهرة " " الصراع الطبقي " " التي تعتبر قديمة قدم المجتمعات الأنسانية (3) لقد كتب " " كارل ماركس " " في رأس المال : " " أن العمل هو في المحل الأول فعل ورد فعل يمر بين الأنسان والطبيعة ، يلعب فيه الانسان بذاته قبل الطبيعة دور القوة الطبيعية ، فالقوة الموهبة لجسده ، الذراعيه ، وساقيه ، ورأسه و يديه تحركه فيعمل على تغيير المواد باعطائها شكلا مفيدا لحياته ، وفي الوقت الذي يعمل فيه بتلك الحركة على الطبيعة الخارجية فيعدلها ، يعدل طبيعته الخاصة و يطور القابليات السابقة فيه (4) .

وقد دعا ماركس نظريته في الاشتراكية ، بالأشتراكية العلمية لأن لها طرقها الخاصة في تحليل ومعالجة الظواهر والمشاكل الاجتماعية و الأقتصادية والسياسية

---

(1) انظر كول ، ج ، د ، تاريخ الفكر الاشتراكي / ترجمة عبد الكريم أحمد مراجعة علي أدهم / القاهرة بلا تاريخ / ص 22 .
(2) أنظر ، الدكتور محمد حلمي مراد ، التعاون من الناحيتين المذهبية والتشريعية / القاهرة / مطبعة نهضة مصر / سنة 1962 ، ص 39 .
(3) انظر ، دكتور أحمد الخشاب ، التفكير الاجتماعي / دراسة تكاملية للنظرية الاجتماعية / القاهرة / سنة 1970 / ص 539 .
(4) أنظر الدكتور جلال مصطفى القريشي ـ شرح قانون العمل الجزائري ـ الجزء الأول علاقات العمل الفردية ، الجزائر العاصمة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 1984 ، ص 95

وفقا لقوانين وأسس مادية . وأن أحدى أفكارها الأساسية ، نظرية القيمة والعمل التي تعتبر العمل جوهر القيمة وتحدد المقياس المشترك لقيمة الأشياء بأعتباره العنصر الوحيد الموجود في جميع الأموال ، ويخلص من ذلك الى وجود عائدية البضائع المصنوعة الى العمال صناعها ، ولا سبيل لذلك الا بتأميم وسائل الأنتاج بثورة تقوض المجتمع الرأسمالي وتبني على أنقاضه صرح المجتمع الأشتراكي(1) .

المبحث الثاني – التعريف بالمؤسسة المسيرة أشتراكيا

أن الأحكام التي تنظيم البناء الأداري للمؤسسات الأشتراكية في الجزائر تتفق – وأوروبا نسبيا – على الجمع بين القيادة المركزية والأستقلال الذاتي مع التماثل في الأسس التنظيمية لجميع المؤسسات الأشتراكية ذات الطابع الأقتصادي بغض النظر عن الأختلاف النشاط الأقتصادي لكل مؤسسة من هذه المؤسسات وأهميته ودوره في تنفيذ بنود الخطة الأقتصادية العامة(2) .

ان هذا البناء الاداري للمؤسسات الأشتراكية الذي وضعت أسسه قوانين وأوامر التسيير الأشتراكي يتضح بصورة أفضل عندما ندرس اجهزة تسيير المؤسسة . لقد قنن النظام القانوني للمؤسسة الأشتراكية ، مقارنة بالتخطيط الأولي للمؤسسة العامة ، مشاركة العمال في تسيير المؤسسة والوحدة بكيفية أصيلة . وبتعبير أكثر دقة ، تحققت هذه المشاركة بفضل وجود هيئات جماعية :

جماعية العمال (المطلب الأول) ، ومجلس العمال ولجانه الدائمة .

(المطلب الثاني) ومجلس المديرية (المطلب الثالث) ، والمدير العام للمؤسسة (المطلب الرابع) .

(1) أنظر ، الدكتور جلال مصطفى القريشي ، المرجع السابق ، ص 18 .
(2) أنظر ، الدكتور رياض عيسى – نفس المرجع السابق ، ص 69 .

المطلب الثاني : مجلس العمال ولجانه الدائمة

الفقرة (1) مجلس العمال :

تشكيلـــة :

يعـــتبر مجلس العمال أحد الأجهزة الهامة في ادارة و تسيير المؤسسة الاشتراكية ويتكون من أعضاء منتخبين من بين جماعة العمال يتم أنتخابهم لمدة ثلاثة أعوام على الوجه التالـــي[1] :

أولا ـ بالنسبة للمؤسسة ذات الوحدة الواحدة يتم أنتخاب أعضاء مجلس العمال على درجة واحدة وفقا للشروط والأوضاع التي يتم بها أنتخاب مجلس عمال الوحدة .

ثانيا ـ بالنسبة للمؤسسة ذات الوحدات المتعددة ، يتم أنتخاب مجلس العمال من بين مجموع من تم أنتخابهم بمجالس عمال الوحدات .

شروط الترشيح لعضويته :

يشترط لعضوية مجلس العمال مايلي :[2]

1 ـ أن يكون متمتعا بحقوقه الوطنية ،

2 ـ أن يكون قد أكمل 21 سنة من عمره و متحررا من الخدمة الوطنية ،

3 ـ أن يكون قد أمضى ستة أشهر على الأقل في الخدمة الفعلية في المؤسسة (وهذا ما يستبعد العمال الموسميين المؤقتين) .

4 ـ أن يكون نقابيا منذ سنة على الأقل وقت الأنتخاب .

---

(1) المرسوم رقم 72 ـ 74 في 3 مارس 1972 المتعلق بالأنتخابات في المؤسسات الاشتراكية ، المتمم والمعدل بالمرسوم رقم 73 ـ 176 ، الصادر في 25 إكتوبر 1973 المادة (2) كراس جبهة التحرير ص 38 .

(2) انظر المادة 26 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤســـسات حول شروط الترشيح لمجلس العمال ، المصدر السابق .

5- ينبغي أن لا يكون المرشح أحد الأعضاء المعينين في مجلس الادارة ولا من العمال الأصول والفروع من عمود الحواشي لغاية الدرجة الثانية لمدير المؤسسة أو الوحدة .
بالطبع أن عدد المنتخبين لمجالس الوحدات يختلف تبعا للأهمية العددية لجماعة العمال ، والجدول التالي يبين عدد المندوبين إلى عدد فعلي العمال في الوحدة أو المؤسسة (المادة 5 من مرسوم 3 مارس 1972) .

الجـــــدول

عدد المندوبين	عدد العمال العاملين في الوحدة
07	150 -30
09	300 -151
11	500 -301
13	1000 -501
15	2000 -1001
17	3000 -2001
21	4000 -3001
25	أكثر من 4000

طريقة الانتخاب

يتم الاقتراع على قائمة واحدة تتضمن عدد من المترشحين يساوي ضعف عدد المناصب الشاغرة الواجب أشغالها [1]، توضع هذه القائمة من طرف لجنة الترشيح المؤلفة بمستوى الوحدة أو المؤسسة (المادة 27 من أمر 1971) وتتألف من ستة أعضاء يمثلون الحزب والاتحاد العام العمال الجزائريين والجهة الوصية [2].

وقد كانت المادة العاشرة من المرسوم الخاص بالانتخابات ، قد نصت على قفل القائمة الانتخابية في ظرف ثمانية أيام قبل تاريخ الانتخاب وقد عدلت هذه المادة بموجب المرسوم رقم 73ـ76 لسنة 1973 فأصبحت تقفل وتعلق 15 يوما قبل تاريخ الاقتراع . اما قائمة المترشحين فتقفل وتعلق ثمانية أيام قبل تاريخ الاقتراع .

وقد أباحت المادة 12 من مرسوم الانتخابات لكل عامل لم يذكر أسمه في القائمة الانتخابية ، حق الاعتراض في ظرف الثلاثة أيام التالية لقفل القائمة لدى مفتش العمال المختص الذي يبت في أمره قبل أفتتاح التصويت .

ويوضع في كل وحدة جدول لنتائج التصويت يحرر حسب التدرج التنازلي تبعـا لعدد الأصوات التي نالها كل مترشح ، وتنتهي عملية الترشيح باختيار من يحصلون على أكثر الأصوات .

---

(1) المرسوم رقم 72 ـ 74 في 3 مارس 1972 والمتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاشتراكية المتم والمعدل بالمرسوم رقم 73 ـ 176 في 25 أكتوبر 1973 المادة (2) كراس جبهة التحرير ص 38 .

(2) راجع لزيادة في الايضاح ، توشيت . آ ف (Touchene. F) مجالس العمال في التسيير الاشتراكي للموسسات ، ماي 1977 ، معهد الحقوق الجزائر العاصمة ص 37 ـ 42 .

ـ راجع كذلك ، الدكتور ، زغدود علي ، مرجع سابق ، ص 248 ومابعد .

أختصاصات مجلس العمال

أن نظرة فاحصة للنصوص المتعلقة بأختصاصات مجلس العمال خاصة في المواد من 128 الى 29 من أمر 1971 و نصوص المرسوم رقم 75 ـ 150 في 21 نوفمبر 1971 المتعلق بصلاحيات مجالس العمال في المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي ، تظهر أنه يمكن تصنيف أختصاصات المجلس في أربعة فئات كما يلي :

أولا : الصلاحيات الاستشارية (تقديم الآراء والتوصيات)

. لمجلس العمال أبداء رأيه حول التقرير الخاص بتنفيذ المخطط السنوي وحسابات الاستغلال والميزانية السنوية وتقرير المندوبين الحسابات كما أن له حق أصدار آراء و توصيات حول مشروع المخطط لتطوير الوحدة أو المؤسسة في نطاق تحضير المخطط الوطني ، كما يبدي رأيه و توصياته بالنسبة للحسابات التقديرية لايرادات ومصاريف المؤسسة أو الوحدة ، ومشاريع البرامج المتعلقة بالنشاط ولا سيما بالانتاج والتموين والتسويق و مشروع برنامج الاستثمارات .

ان هذه المجموعة الأولى من الاختصاصات وأن كانت تدل على ان (لمجلس العمال حق الاطلاع على مجمل تسيير المؤسسة) الا أنها مع ذلك تبقى من قبيل الاقتراحات التي لا تجد أي ضمانات في مجلس المديرية لتطبيقها .

ثانيا : الصلاحيات المشتركة مع مجلس المديرية

يشارك مجلس العمال بصورة غير مباشرة مع مجلس المديرية في اصدار قرارات كثيرة يمكن تجميعها بأربعة مجموعات :

أ ـ يحدد مع الادارة سياسة أستخدام العمال والتكوين المهني و مردود العمل .

ب ـ يحدد مع الادارة شروط العمل .

جـ ـ يتعاون مع أجهزة المؤسسة بمستوى اللجان متساوية الأعضاء (لجنتي التأديب والصحة والأمن) .

د ـ يشارك مجلس العمال في المصادقة على النظام الداخلي للمؤسسة أو الوحدة بالاتفاق مع مجلس المديرية طبقا للقوانين والنظم الجاري بها العمل .

ثالثا : صلاحيات تداول المجلس

حدد أمر 1971 صلاحية تداول المجلس بدقة في ثلاث مجالات معينة وهي : يقرر بشأن تخصيص النتائج المالية للمؤسسة أو الوحدة في نطاق القوانين والنظم .

ويتكلف المجلس كذلك بالأعمال الاجتماعية التي يعهد بها الى اللجنة المخصصة لتسييرها بالفصل (لجنة الشؤون الاجتماعية) .

ومن جهة أخرى يحدد المجلس ويراقب تنفيذ السياسة الاجتماعية والثقافية للمؤسسة أو الوحدة في اطار القوانين والأنظمة النافذة .

رابعا : صلاحية المجلس في مراقبة تسيير المؤسسة أو الوحدة :

يمتلك مجلس عمال المؤسسة كافة السلطات اللازمة لمراقبة تسيير المؤسسة أو الوحدة وتنفيذ البرامج ، ويضع تقريرا سنويا يبدي فيه رأيه في تسيير المؤسسة أو الوحدة .
(1) اذن صلاحيات المجلس تتدرج من أبداء الرأي الى المداولة مرورا بالقرار المشترك وتتفرع عن هذه الصلاحيات بخطوط عريضة صلاحيات المجلس الاستشارية .

الفقرة (2) اللجان التي يستعين بها مجلس العمال :

نظرا لأن أعضاء مجلس العمال لا يتفرغون للعملية الادارية وأن مساهمة العمال في حياة المؤسسة يجب أن تكتسي تبعا لميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات صفة الدوام ، وليس صفة الدورية ، ولما كان مجلس العمال يخضع الى نظام جلساته فان نشاطه وعمله

---

(1) ورد في مقابلة بوريس جزائري ، أمين عام سابق للمجلس الوطني للتسيير الاشتراكي للمؤسسات مع الثورة الافريقية عدد 611 في 7 ـ 13 نوفمبر 1975 ص (14 ـ 18) مايلي : " يلاحظ من هذه اللمحة السريعة لوظائف مجلس العمال ، وجود تدرج في مسؤولياته ، تتراوح بين أبداء الرأي الى تنفيذ في التسيير ، ومشاركة في بعض القرارات المشتركة مع عضو آخر ، وهو مجلس المديرية ، والى حد القرارات التي يقع اتخاذها على عاتق مجلس العمال بمفرده ، وبسيادة تامة " .

يتواصلان بواسطة تشكيلات داخلية متخصصة (اللجان الدائمة) يستعين بها امساعدته في نطاق مهمته . وقد حدد القانون عدد هذه اللجان بواحدة الى خمسة تبعا لأهمية وضرورات المؤسسة أو الوحدة ، وهي مكلفة على التوالي :
بالشؤون الاقتصادية والمالية ، والشؤون الاجتماعية والثقافية ، وشؤون المستخدمين والتأديب ، وشؤون حفظ الصحة والأمن .

تشكيلها :

ان اللجان الثلاثة الأولى (لجنة الشؤون الاقتصادية والمالية ، والأجتماعية ، والمستخدمين) تتبع مجلس العمال ، وهي " ليست أعضاء مستقلة ، وانما خلايا تفكير مكلفة بأعداد و وضع الملفات لمجلس العمال (1) .
تتألف هذه اللجان من 3 ـ 5 أعضاء يتم تفضيل أختيارهم في كنف مجلس العمال ولكنه يجوز من أجل ضمان الفاعلية تعيين أي نقابي في المؤسسة ، يمتلك خبرة كبيرة في أحد هذه المجالات أو الأخر من أجل تمثيلها (2) . ولكن من المؤسف أن مجلس العمال لم يستغل هذه الامكانيات بصورة منتظمة .
أما عن اللجنتين الأخيرتين ، فانهما طابع الأختلاط بالتساوي ، والواقع أن مجلس العمال يعين على التوالي ، خلال الخمسة عشرة (15) يوما بعد تنصيبه بالاشتراك مع المديرية ثلاثة أعضاء رسميين ، وثلاثة أعضاء أحتياط بمستوى لجنة التأديب . ومن 2 ـ 5 ممثلين بمستوى لجنة الصحة والأمن (3) وان كانت مهامها

---

(1) بلاغ مقدم من طرف أسماعيل حمادي ـ نائب رئيس المؤتمر الوطني حول التسيير الاشتراكي للمؤسسات أثناء المؤتمر الوطني الاول حول التسيير الاشتراكي للموسسات ، الثورة والعمل ، العدد 252 سالف الذكر ص(6) .
(2) انظر المراسيم رقم 74 ـ 251 ، 252 ، 253 في 28 ديسمبر 1974 ، المحددة لكيفيات تأليف ووظائف وسير عمل اللجنة الاقتصادية والمالية ، ولجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية ، والمستخدمين والتكوين في المؤسسات الاشتراكية ـ المادة الثانية من كل قانون ـ كراس جبهة التحرير الوطني ص (49 و 52 و 55) .
(3) انظر المرسوم رقم 74 ـ 255 في 28 ديسمبر 74 19 ، المتعلق باللجنة الدائمة للصحة والأمن .

مما ثاقاهيام اللجان السابقة، فانها فضلا عن ذلك "" دورا عاليا "" ونستطيع حق أتخاذ القرار [1].

تعين اللجان لفترة مساوية لمدة وكالةمجلس العمال. واذا كانت النصوص تسمح بالتجديد السنوي لتأليف اللجان بمناسبة أعادة أنتخاب رئيس مجلس العمال، فان مثل هذا الأجراء لا يطبق على ممثلي المديرية [2].

تبلغ القائمة التي تسمي أعضاء التشكيلات الثلاثة الأولى بعد التأليف النهائي الى المدير العام للمؤسسة أو مدير الوحدة، ويبلغ كل تعديل بنفس الصيغ الى المسيرين المذكورين أعلاه. تنصب اللجان المختلطة، حسب مقتضى الحال، من طرف رئيس مجلس عمال المؤسسة ومدير عام المؤسسة أو من طرف رئيس مجلس عمال الوحدة ومدير الوحدة. وأن محضر التنصيب الذي ترسل نسختيه الأصليتين الى مفتش العمل والشؤون الأجتماعية والى الأجهزة النقابية المختصة، ينظم بعدة نسخ طبقا للنصوص القانونية. وبأستثناء لجنة الصحة والأمن التي تترأس الادارة أعمالها الزاميا [3] تنتخب بقية التشكيلات رئيسا من بين أعضائها لمدة ثلاث سنوات. ويمكن أختزال مدة هذه الوكالة عند اعادة الأنتخاب السنوي. ان هذه الوظيفة شرفية لا تمنح أية سلطة خاصة لصاحبها. تنعقد اللجان مرة واحدة في الشهر غير أن هذا المبدأ يتضمن أستثنائيين :

اذا كانت لجنة التأديب تجتمع كلما أستدعت الظروف أنعقادها، تعقد لجنة الصحة والأمن جلستين سنويا، قبل شهر من أنعقاد جلسات مجلس عمال المؤسسة [4].

---

(1) أنظر حمادي أسماعيل المصدر السابق الذكر (ص 47).

(2) يخلص هذا الاستبعاد ضمنا من المواد (4 و 8) من المرسومين رقم (74 ـ 254 ـ 225) في 28 ديسمبر 1974 المتعلقين بلجنة التأديب ولجنة الصحة والأمن.

(3) المرسوم رقم 74 ـ 255 في 28 ديسمبر 1974، سالف الذكر، المواد (2 و 3).

(4) تنعقد جلسات لجنة الصحة والأمن بناءا على دعوة رئيس اللجنة، بمبادرة منه أو بناء على طلب عضوين من اللجنة، أو طلب رئيس مجلس عمال المؤسسة (المادة 23 من المرسوم سالف الذكر). ومن جهة أخرى، يجب على أعضاء هذه اللجنة أن يحضروا بأنفسهم في الجلسات، ولا يحق لهم أنابة الغير عنهم ولا اعطاء تخويل الى زملائهم.

أختصا صا تهـــــــا :

تتو لى هذ ه اللجان مزا و لة أختصا صا تها نيابة عن مجلس عمال المؤسسة أو الوحدة خاصة خلا ل الفترات الفاصلة بين جلسات مجلس العمال الدو رية .
و يتحد عدد ها تبعا لأهمية أحتيا جا ت مجلس عمال المؤسسة أو الوحدة وعدد عمالها حسب ظروف المؤسسة و تشرف هذ ه اللجان على الشؤو ن التالية :

أ و لا ــ الشؤون الاقتصاد ية والمالية

تزا ول اللجنة الاقتصاد ية والمالية أختصا صا ت هامة لحساب مجلس العمال وفقا لأحكام المادة (51) من الأمر المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسا ت .
فتشا رك في أبرام الصفقات المتعلقة بالتموين والتسو يق وتهيئ المشار يع لتحسين المرد و د ، و تدرس المشاكل الخا صة بالتسيير الجاري على المستوى الاقتصاد ي والمالي وتراقـــب أنفاق النقود العمو مية ، كما تتو لى د راسة الميزا نية ، وحسا با ت الاستغلال العام والخسائر والأ ر با ح .(1)
وقد فصل المرسوم رقم 74 ــ 251 الأختصاصات أعلاه في المادة (4) منه . وكذلك المادة (5) من نفس المرسوم رقم 74 ــ 251 . . . .
ولتمكين اللجنة المذ كورة من القيام بأختصا صا تها السا لفة ، الزمت المادة (6) من نفس المر سوم المد ير العام للمؤسسة بتبليغ رئيس مجلس العمال جميع الو ثائق الضرو رية لتنفيذ المهام الخاصة التي تتمتع بها اللجنة الاقتصادية والمالية ، ويحيطها علمـــــا بالايضا حات اللا زمة لأ عمالها .(2)

---

(1) صلا ح الدين مرسي ، المصدر السابق ص 125 .
(2) انظر الد كتور زغدو د علي ، المرجع السابق ، ص (208 ــ 210)

ثانيا ـ الشؤون الاجتماعية والثقافية

تتجلى هذه الشؤون في المسائل المتعلقة بالوضع الاجتماعي والثقافي للعمال . فتختص اللجنة الاجتماعية والثقافية بصياغة ووضع السياسة الاجتماعية والثقافية لحساب مجلس العمال بهدف المشاركة في تأمين الرفاهية المادية والثقافية للعمال والمتقاعدين التابعين للمؤسسة ولصالح عوائلهم كذلك . ومن واجباتها أيضا : متابعة ومراقبة تنفيذ السياسة الأجتماعية والثقافية من طرف الهيئات القائمة بالخدمات الاجتماعية ، وممارسة سلطتها بواسطة رئيسها على مجموع الهيئات المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية .

ثالثا ـ شؤون المستخدمين والتكوين

كرس المشرع الباب الثاني من المرسوم رقم 74 ـ 253 في 28 ديسمبر 1974 لبيان أختصاصات لجنة المستخدمين والتكوين ، تتكفل هذه اللجنة بالمشاركة في اعداد السياسة العامة للمستخدمين والتكوين ولا بد من مشاورتها في المسائل المتعلقة بتعيين المستخدمين .

وتشارك اللجنة كذلك مصلحة المستخدمين في اطار التشريع المعمول به بخصوص التوظيف ، في فحص الترشيحات لمناصب العمل الشاغرة ، وذلك لضمان شغل المناصب من قبل عمال أكفاء قادرين حقا على تحمل مسؤولية التسيير الى جانب مسؤولية الانتاج .

وتحاط اللجنة علما بواسطة مجلس العمال بمشروع جدول الأجور الذي تعده المديرية ، وكذلك دراسة كل أقتراح يهم توزيع حصص النتائج أي الأرباح المتحققة بصفة شرعية التي يجب تخصيصها لمجموع العمال . طبقا لأحكام المادتين 3 8 ـ 8 8 من الأمر رقم 71 ـ 74 في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الأشتراكي المؤسسات وتشارك اللجنة طبقا لحكم المادة 31 من القانون رقم 81 ـ 07 في 27 نوفمبر 1981 198 المتعلق بالتمهين في اطار أختصاصاتها المنصوص عليها في الأمر 71 ـ 74 في 16 نوفمبر 1971 من ادارة المؤسسة في تحديد عدد المتمهنين الممكن أستقبالهم وتكوينهم من طرف المؤسسة وذلك في الحدود المنصوص عليها في المادة (9) من قانون التمهين .

وتختـــص في اطار التكوين بمراقبة و متا بعة التحسين الدا ئم للتأ هيل المهنـــي . و تشرف كذ لك على المعلومات التقنية التي يتلقا ها العمال و تمارس و قا بتها على الهيئا ت والمصا لح التي تتولى التكوين المهني للعمال التابعين للمؤ سسة أو الو حدة[1] .

رأ بعــا ـ الشؤو ن التأ ديبيـــــة

ورد في ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات ، ان لجنة التأديب تسهر على المحا فظة على حقوق العمال و تعمل على حفظ الصالح العام والانظمة الجا رية . و قد تجسد ت هذه الفكرة في المادة 54 من أمر التسيير الا شتراكي رقم 71 ــ 74 ، بنصها على أ ن " تكلف اللجنة التأ ديبية باعطاء رأ ي سابق في كل المسائل المتعلقة بتأ ديـــب المستخد مين والتي تعرض عليها اجبا ريا من طرف المد ير " .

ثم صد ر المر سوم رقم 74 ــ 254 لتفسير نصوص الميثا ق والا مـــر السالفين الذكـــر بتفصيلة أختصاصات لجنة التأ ديب[2]

و نصت المادة الخا مسة من المر سوم الا خير على أن : " تتو لى لجنة التأديب المهمة التاليـــــة :

ـ البحث في حالة كل تقصير بنظام العمل ،

ـ أقتراح العقو بات التأ ديبية طبقا لتشريع العمل والنظام الدا خلي ،

ـ درا سة كل شكوى صادر ة عن العمال ومتعلقة بأجراءا ت و تد ا بير تحفظية ، تقـــرر في أحوال الا ستعجال ،

ـ وأقتراح كل تحسين للنظام الدا خلي الخاص بالو حدة " .

يتضح من هذا النص أن الا ختصاص الرئيسي للجنة التأ ديب يقوم عند الا خـــلا ل بالنظام الدا خلي للعمل في المؤ سسة ، وفي أقترا ح التحسينات اللا زم أد خالهـا عليه . هذا ما يخص لجنة الوحدة ، أما لجنة تأديب المؤسسة فتتو لى النظر في الطعون المر فوعة اليها .

---

(1) تقرير المجلس الوطني الاقتصاد ي والا جتما عي المقد م للند و ة الو طنيـــة الثا نية للتسيير الا شتراكي للمو سسا ت ، جريدة الثورة والعمل 7 جانفي 1976 . اشا ر ة الد كتور زغد ود علي المصدر السابق ص 221 .

(2) أنظر الد كتو ر زغدو د علي ، المصدر السابق ، ص 226 .

خـامسا ـ شؤون حفظ الصحة والأمن :

أراد المشرع أشراك العمال أنفسهم مع صاحب أو ادارة العمل في مهمة المحافظة على الصحة والأمن ، فنص في المادة (49) من أمر التسيير الاشتراكي للمؤسسات رقم 71ـ 74 في 16 نوفمبر 1971 على أحداث لجنة أو عدة لجان دائمة أحداهما متخصصة بشؤون حفظ الصحة والأمن في داخل كل مؤسسة أو وحدة أو جزء اختصاصاتها في المادة (56) من نفس الأمر بالتأكد من تطبيق القواعد التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن والصيانة الجيدة لأجهزة الحماية ، وأقتراح جميع التحسينات التي تراها مستحبة ، وتقوم علاوة على ذلك بتكوين المستخدمين فيمايتعلق بالوقاية .

كما تتولى اللجنة اجراء التحقيق بمناسبة كل حادث عمل أو مرض مهني خطير أدى الى موت انسان أو عجز معجزا دائما وهذه الاختصاصات كلها تمارس على مستوى الوحدة أو المؤسسة .

المطلب الثالث ـ مجلس المديرية

أولا ـ تشكيل المجلس :

ينشأ في كل مؤسسة بقرار من السلطة الوصية مجلس مديرية يرأسه المدير العام ، ويتكون من (9 ـ 11) عضوا بمستوى المؤسسة ومن (7ـ 9) عضوا بمستوى الوحدة ، والقرار الوزاري ينص حتما على قائمة المهام في كنف المؤسسة أو الوحدة لأعضاء مجلس المديرية ويحتفظ بمقعدين ، أي ممثلين فقط يتم أختيارهم عن طريق الانتخاب من بين أعضاء مجلس عمال المؤسسة ، أما باقي الأعضاء فيتم تعيينهم بموجب قرار صادر عن سلطة الوصاية[1] .

يعين المدير العام بموجب مرسوم بناء على أقتراح من السلطة الوصية ويعين باقي الأعضاء بقرار وزاري .

---

(1) المرسوم رقم 75 ـ 149 الصادر في 21 نوفمبر 1975 المتعلق بمجالس مديريات المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي .

ثانيا ـ تسيير المجلس

يعقد المجلس لتسيير أعماله دورات أو اجتماعات يجري أثناءها مداولات تنتهي باتخاذ قرارات (1).

ـ يعقد المجلس اجتماعا كل أسبوع، يحدد يومه، في بداية كل سنة من طرف المدير العام، كما يمكن للمجلس، اذا دعت الحاجة لذلك أن يعقد اجتماعا، استثنائيا سواء بمبادرة من المدير العام أو رئيس مجلس العمال.

ـ أما بالنسبة لمداولات المجلس ومن أجل صحتها فان القانون حرص على بيان كيفياتها واجراءاتها وربط صحتها بالحضور الالزامي لـكل الأعضاء نظرا لأهمية هذا الحضور في تسيير المؤسسة.

ثالثا ـ اختصاصات المجلس

هنا ينتج مبدأ الجماعية بجميع آثاره، ما دام أن مجلس المديرية "يحكم" أي يبت، بموجب المادة 59 من أمر 16 نوفمبر 1971 في جميع المسائل الهامة المتعلقة بحياة المؤسسة أو الوحدة ويمكن تصنيفها في أربعة فئات:

(1) ـ يفيد مجلس الادارة، فيما يتعلق بالتسيير العام للمؤسسة، من صلاحية أعلام واسعة على أساس المعلومات التي تقدم اليه، ويسهر المجلس على تطبيق قراراته، وينسق نشاط الوحدات التي تؤلف جزءا من المؤسسة، ويهيأ المؤسسة الى مجلس تنسيق الفرع أو القطاع الذي تنتسب اليه (2)، ويحدد موقفها بالنسبة للنقاط المدونة في جدول أعمال جلسات الهيئات المشتركة بين المؤسسات، ويقرر السياسة المتصلة بتأمين الانتاج وتحسين الانتاجية، وتكييف الانتاج مع الطلب (المادة "4"). وأخيرا يقرر بشأن اختيار أنظمة المنازعات التي تختلف المؤسسة بشأنها مع الاغيار، وبشأن كل مشروع مصالحة حول موضوع متنازع فيه طبقا لأحكام قانون الاجراءات المدنية (المادة 21).

(1) أنظر بعلي محمد الصغير، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، بوزريعة ـ الجزائر، ديسمبر 1988

(2) الأمر 75 ـ 56 في 29 آفريل 1975 المتعلق بمجالس التنسيق للمؤسسات الاشتراكية: كراس جبهة التحرير الوطني، 9 74.

2 ـ وعلى المستوى الاقتصادي ، يتمتع المجلس بجماعة من السلطات تتمثل فيما يلي :
يشرف على أعمال وضع خطة المؤسسة . يقرر بشأن كل مشروع لتوسيع المؤسسة وايجاد فروع أو وحدات جديدة ، وبشأن المشاركة والاندماج أو الانفصال[1] .

3 ـ وعلى المستوى المالي ، يقرر المجلس بخصوص المحاسبة الاجتماعية (الميزانيات ، وحسابات الاستثمار ، وحسابات الخسائر والأرباح ، وحسابات تخصيص النتائج) ورقابة التسيير وتنفيذ الخطة كما يبدي المجلس رأيه حول كل مساعدة مالية ومصرفية ينوي عقدها داخل أو خارج الجزائر .

4 ـ وعلى مستوى التنظيم الاداري ، يتكفل المجلس بتنظيم المؤسسة وتحديد الروابط العضوية بين مختلف هيئاته واجهزتها . فهو يتولى دراسة مشروع تنظيم المؤسسة المقدم من طرف المدير العام بالاستناد الى القانون الأساسي النموذجي للمؤسسة وذلك من مختلف جوانبه التنظيمية والوظيفية وعلاقة المؤسسة بوحداتها وعلاقاتها بأدارات الدولة الأخرى (خاصة الوزارة الوصية) .

وبعد المصادقة عليه يرفقه مجلس المديرية بآراء وتوصيات مجلس العمال ثم يرسله الى سلطة الوصاية للتصديق عليه نهائيا تصديقا صريحا أو ضمنيا بعد مضي شهرين من تسليم المشروع[2] .

ويضع المجلس مع مجلس العمال مشروع النظام الداخلي وكذلك تنظيم مصالح الخدمات الاجتماعية والثقافية .

وفي علاقته مع مجلس العمال بالمؤسسة ، فان المجلس يشارك من خلال ممثله في اجتماعات مجلس العمال ، وهي مشاركة الزامية وضرورية وأن كانت بصوت أستشاري .

وعلاوة على ذلك يعين ممثلي المؤسسة في الشركات التي تحوز فيها المؤسسة جزءاً من رأس المال ، كما يساهم المجلس في وضع مشروع القانون الأساسي للمستخدمين وجدول الأجور .

ويعين مجلس المديرية ممثلي الادارة لدى اللجان المختلطة المتساوية الأعضاء .

ولكنه بالرغم من هذه الصلاحيات الواسعة التي تجعل من مجلس المديرية الجهاز الرئيسي بالمؤسسة ، يلاحظ أن هذه الصلاحيات محدودة ومقيدة بصورة مزدوجة

---

(1) أنظر المادة 24 من المرسوم 75 ـ 149 سالف الذكر .

(2) أنظر بعلي محمد الصغير ، المرجع السابق ، ص 40 .

بسبـــــــــب مايلـــــي :

1 ـ عدم أنتظام اجتماعاته .

2 ـ سلطة الوصاية المفروضة على المؤسسة (1).

3 ـ كذلك المكانة والدور المعهود الى رئيس المجلس الذي يشغل في آن واحد منصب المدير العام للمؤسسة التي تضفي عليه مظهرا أستقلاليا وتفرغ الادارة الجماعية من جزء من محتواها ، حيث تطغى ـ في المجال العملي ـ صفة المدير العام على صفة رئيس المجلس .

ومهما يكن من أمر ، فان تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات أثبتت عمليا ، الهيمنة الفعالية لهذا الجهاز ـ مجلس المديرية ـ في ادارة المؤسسة وسيادة الطابع البيروقراطي على مضمون التنظيم الاشتراكي (2).

---

(1) أنظر الامر 75 ـ 76 في 21 نوفمبر 1975 الذي يحدد العلاقة بين المؤسسة الاشتراكية وسلطة الوصاية والادارات الاخرى التابعة للدولة .

(2) انظر محمد بعلي الصغير المرجع السابق ص 42 .

المطلب الرابع : المدير العام للمؤسسة :

يعين المدير العام بموجب مرسوم بناء على أقتراح وزير الوصاية بينما يعين مساعدوه المباشرون بموجب قرار وزاري بناء على أقتراحه ، وتنتهي مهامهم بنفس الأدوات القانونية التي عينوا بها .

وبصفة المدير العام مسيرا وعضوا مستقلا في المؤسسة ، يقوم بأربعة مهام على الاقل:(1) انه من جهة ، يمثل المؤسسة في جميع تصرفات الحياة المدنية ، ويزاول السلطة المتسلسلة على جميع العمال ، وبالتالي على أعضاء مجلس المديرية .

- ومن جهة أخرى هو الوحيد الذي يمتلك السلطة التنظيمية وهو مايسمح له باتخاذ بعض القرارات التي لها قيمة تنفيذية .

- وفي المحل الثالث ، انه مكلف بضمان التسيير الجاري للمؤسسة .

- وأخيرا انه القناة الوحيدة التي تنقل بواسطتها توجيهات وتعليمات الادارات المركزية المتعلقة بالمؤسسة . وكذلك آراء وحلول وتوصيات وقرارات الأعضاء الجماعية للتسيير ولجانها الدائمة الموجهة الى سلطات الوصاية .

---

(1) أنظر الأمر رقم 71 ـ 74 في 16 نوفمبر 1971 ، المواد 55 ، 61 ، 69 .
ـ المرسوم رقم 75 ـ 149 في 21 نوفمبر 1975 ، المادة (3 / ب) .

الفصل الرابع

التعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وتسييرها وفقا لأحكام قوانين استقلالية المؤسسات الجديدة

كرسنا الفصل السابق للتعريف بالمؤسسة الاشتراكية ومساهمة العمال في تسييرها في اطار تطبيق القوانين الأساسية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات . والآن بعد مابدا فصل تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات بأعتبارها معا واقا لادخال أو تحقيق الديمقراطية في مجالات العمل والعلاقات الاجتماعية في داخل المؤسسة ، بسبب خضوعها قانونا في تسييرها و تصرفاتها الى سلطة الوصاية التي بقيت المسيير الفعلي لشؤونها و المحددة لاستراتيجيتها ضمن البرنامج الحكومي الذي يعكس بيروقراطية الادارة وسيطرتها على الجانب التسييري للاقتصاد ، وهو ما يتنافي مع مبدأ المرونة (1) والتكييف والسرعة والائتمان في المعاملات التجارية ، وبسبب الضغوط المستجدة وعوامل ودواعي تطوير المؤسسة بأعطائها قدرا أكبر من حرية المبادرة وتحمل المسؤولية ، واشراك جميع الأطراف المعنية من اطارات وعمال في عمليات التنمية الاقتصادية ، تخلت الدولة عن الأسلوب القديم ، لاخراج المؤسسات الاقتصادية من مجال البيروقراطية وأعطائها دينا ميكية جديدة لتسيير شؤونها بنفسها مع تحميلها مسؤولية تصرفاتها الصناعية والتجارية والقانونية .

وبالنسبة لتنظيم التسيير قررت تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية بطريقة مستقلة عن سلطات الوصاية ، بوساطة هيئات تسييرية ذاتية ، تتمثل بالجمعية العامة للمساهمين وهيئات الادارة ومجلس مراقبة .

أما عن مشاركة العمال ودورهم في التسيير فيتمثل من جهة ، بأشراكهم بقوة القانون في مجلس الادارة والمراقبة ، ومن جهة أخرى ، بأشراكهم في بعض اللجان الاجتماعية التقنية كلجنة الصحة والأمن ولجنة التاديب بموجب أنظمة خاصة .

وعليه ، ينقسم هذا الفصل الى فرعين رئيسين . نعالج في الفرع الأول بحوثا تمهيدية ، تتعلق ببيان أسباب وأهداف أستقلالية المؤسسات ، وبالتعريف

---

(1) أنظر بهذا المعنى الدكتور محفوظ لعشب ، نفس المصدر السابق .

بالمؤسسة العمومية الاقتصادية ، ونبحث في الفرع الثاني مشاركة العمال في تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية الجديدة .

الفـــرع الأول

نكرس لهذا الفرع مبحثين : نتعرض في الأول لأسباب وأهداف أستقلاليـــة المؤسسات ، ونذرس في الثاني ، التعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية :

المبحـــث الأول ــ أسباب وأهداف استقلالية المؤسسات[1]

تعهدت الحكومة ، في اطار تنفيذ توجيهات الميثاق الوطني وقرارات اللجنـــة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني في جلستها في 28 ديسمبر 1986 ، سلسلـــة من الاصـــلاحات الهيكلية والتنظيمية للاقتصاد الوطني ، تستهدف ضمان تسييره المتناسق والمتصف بالمرونة والمبادرة ، والمتاجرة .

ان الهدف الرئيسي في ظل الوضع الحالي وخلال فترة الخطة القادمة على الأقـــل يقوم بتحقيق أرباح الانتاجية الضرورية اتلافي ، أحتياجات البلاد التي لا تقبل الضغط عليها لأغراض الاستثمار والاستهلاك ، ولغرض التوسع السريـــع في القدرة على التصدير والاحتفاظ بقسط من الفائض يساعد على التخفيض من ديون البلاد .

ويقوم الهدف الأساسي ، في الفترة الحالية الحرجة ، بتطوير تخطيط مرن وفعال ، قادر على ضمان زيادة مستمرة في الانتاجية ، المحرك الوحيد التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، في جميع الميادين .

كما تهدف السياسة الاقتصادية الجديدة الى تحقيق الأهداف المنشودة في المدى المتوسط والطويل ، بربط التخطيط الاقتصادي بشكل أوثق بحالة السوق ومتطلباته . وضمان زيادة الانتاجية باستعمال وتنظيم أفضل القواعد التسيير الاقتصادي ، وتنمية التنافس من أجل الاستثمار الفعال للأموال المسيرة .

ان المؤسسة العمومية الاقتصادية متواجدة في مركز هذه السلسلة من الاصلاحات الهيكلية والتنظيمية . وان نظامها القانوني ومجال مسؤوليتها يحددان الدور الذي

---

(1) C F . Rapport Général Relatif A L' autonomie de L, entreprise - La Revue Algerienne des Science, economiques et Politiques , V. XXVI N° 1 Mars .1988. P . 219 et SS .

تستطيع لعب دورها في زيادة الانتاجية ، وأستقلالية تسييرها تؤلف أهم فقرات برنامج الأصلاحات الهيكلية المتخذة .

الواقع ان مسألة استقلالية المؤسسات ليست جديدة ، وأن انسحاب الجدل حول مجرى السياسة الأقتصادية والتركيز عليها لم يأت صدفة أو عرضا . لقد كانت أستقلالية المؤسسة باستمرار أهم مشاغل الجزائر ، شأن الحال في معظم الدول ، وخاصة في الدول ذات الأقتصاد الموجه .

كان الأمر كذلك خاصة في أوائل السبعينات ، بمناسبة تنفيذ الخطة الرباعية ، حيث عرضت بالضرورة مسألة تحديد مكان ودور المؤسسة العامة في تنظيم المهام المتعلقة بالتنمية ، وتوسيع تراكم الرأسمال العمومي .

وبسبب ضعف الأقتصاد وأحتمال سرعة تدهوره في كنف محيط دولي معاد خلال السنوات الأولى للأستقلال ، قدرت الحكومة أن الخيار الأنسب هو مركزية أتخاذ القرارات في موضوع الأقتصاد في المدى القصير للتسيير ، وفي المدى المتوسط للتخطيط . فكان منطقيا أن تكرس في المستوى القانوني صورة الشركة الوطنية القائمة على الشخصية المعنوية والتخطيط الاداري ، والمتميزة عن الدولة والمستقلة بحدود مسؤولياتها القانونية . ولكن كان عليها بموازاة ذلك تقرير نشاطها في موضوع التخطيط طبقا لارادتي المؤسسة والدولة . غير أن التجربة لم تتطور ، وذلك لأن القواعد القانونية التي صدرت تعارضت مع التنفيذ المتناسق لتنظيمها تماما ، وحولت المؤسسة الى زائدة دودية بسيطة للدولة : كان على المدير العام العمل طبقا لأوامر مباشرة من السلطة المتسلسلة التي أحتفظت بحق الملكية والادارة .

لقد أدى تحليل سير عمل وفاعلية هذا النظام في المؤتمر الأستثنائي للحزب في 1980 الى التوصل الى ضرورة تغيير هيكلة المؤسسات والتكفل باصلاح الأقتصاد الذي أزداد تعقيدا ، وتقليص النفقات الزائدة ومعالجة الجمود في التسيير الذي أصبح أمرا لا يطاق ولا يمكن السكوت عنه وتركه على حاله .

أعيد دراسة هذه المسائل باهتمام في مؤتمر أستثنائي آخر في عام 1985 . وهي اليوم تؤلف أهم مشاغل الحكومة . وبالنظر للضغوط الأقتصادية الحالية الداخلية منها والخارجية ، أخذت طابعا حادا بشكل متزايد ، ملحا ومستعجلا ، حتى صارت تلفت الانتباه الدائم ، ويخص اصلاحها بمساندة جميع مراكز أتخاذ القرار في جميع المستويات .

أما عن التأخر الملحوظ منذ عدة سنوات في القيام بحيوية بالاصلاحات فيمكن في واقع تعارضهـا مع القواعد والمبادئ الواردة في الكثير من التقنيات الموروثة أو المكيفة وفقا للأوضاع السابقة، وأصطدامها أيضا بالنظام الممتد من التخطيط الذي لا ينسجم مع الارادة السياسية الحالية ، ولا مع التسيير الاقتصادي الحر . كما تعثرت ارادة التغيير بأستمرار ببعض الاجراءات والشكليات البدياة التي وضعت لتخفيف الضغوط الحادة التي ساد فيها الاقتصاد ، ولكنها لم تكن جذرية ، الأمر الذي جعل المجهود التي أستهدف تجميل القواعد التنظيمية أكثر فاعلية والاصلاحات الاقتصادية أكثر شفافية ، أمرا عقيما .

أن السلوك الملحوظ الذي ينمي الرقابة باستمرار في جميع المستويات و يميل نحو التسيير المباشر من طرف سلطات الوصاية يعرقل كثيرا التكييف والتجديد ، و يؤخر التنظيمات الضرورية التي يفرضها تغير طبيعة المشاكل و يوقف التقدم المنشود للمؤسسات في ظل الأوضاع الواقعية الحالية التي أدت الى أنخفاض الموارد المالية . كان على النظام السابق لتسيير الاقتصاد القيام بتوزيع واضح للأدوار والمسؤوليات والوظائف . ان عدم التوازن والتذبذب الذي ينشأ عنه ، هو السبب الرئيسي لتوقف التسيير الحسن ، والانسدادات الملحوظة والمتاهات القانونية القائمة ، التي تكبح حركة المؤسسات ، وتطوير العلاقات المباشرة فيما بينها ، و تحول دون الأخذ بقواعد أقتصادية سليمة سواء في التخطيط أم في التسيير .

بهذه الروحية فرضت الحكومة سابقا قيد ين على التجربة المتعلقة بأســس تسيير القطاع العام : النصوص الدستورية الخاصة بحق الملكية من جهة ، والخيار المستمر للتخطيط المركزي كاطار وحيد للتنظيم وادارة الاقتصاد السياسي والاجتماعي للبلاد ، من جهة أخرى .

ان التخطيط الحقيقي للاقتصاد الوطني لا يمكن أن يعيش طويلا ولا يتصف بالدقة والفاعلية الاقتصادية والاجتماعية المأمولة مالم يستند جديا على مؤسسات عمومية مسؤولة تماما عن نشاطها .

ولا يمكنه أيضا انجاز مهمته في التنظيم لأي مشروع اجتماعي دون المساهمـة المسؤولة من طرف الجميع ، ودون تكييف ميكانزمات التنظيم القانوني والاقتصادي والاجتماعي وفقا لمتطلبات هذه المهمة ، و وفقا لميكانزمات التكفل بمعالجة تطورات النشاط الاقتصادي التي صارت تزداد تعقيدا يوما بعد يوم .

لذا ، ان الادارة السياسية الراعية لضرورة تكييف أو تعديل القواعد القانونيـــة للتخطيط وجهت بحزم تحرير الاقتصاد والمؤسسات بأن تجاوز يادة الفاعلية العامـــة للاقتصاد الوطني بتشريعها قواعد قانونية لاصلاح التخطـــيط ، بحيث تتوافق الخطة المركزية مع مخططات المؤسسات المكلفة بالعمل ، ولكن بدون اجبارها ، مقابل تحميلها مسؤوليـــة تامة عن تصرفاتها .

دعت الضرورة في هذا المنظور ، ولغرض تثبيت هذا التطوير في التخطيط الـــى تأسيس الادارة وتسيير المؤسسات على رؤية مصححة لمزاولة حق الملكية الاقتصادية . وبالتالي فرقت بوضوح بين ملكية الدولة ، وهي الصورة السامية للملكية الاجتماعيـــة ، التي لا تقبل التنازل عنها ، ولا تتقادم ، ولا يجوز الحجز عليها ولا تنقطع ، وبيـــن ملكية الدولة لأموال ترتبط بالضرورة في علاقات تجارية .

وبذلك تحقق هجر التنظيم المتسلسل لتسيير الاقتصاد ، وخول مدراء ومسيري المؤسسات الجديدة حق التصرف باستقلالية حقيقية مقابل مسؤولية مدنية وجزائية .

ولكنه اذا ما زال هناك تداخل غير واضح بين الدولة بصفتها سلطة عامة ، والدولة كمالك لرؤوس الأموال التجارية ، فيجب التمييز بعنايةبين المهمتين : أن المهمـــة الثانية تتحقق بوساطة وكلاء مؤتمنين للدولة (صناديق المساهمة) . نصت المادة (19) من القانون رقم 88ـ 03 في 12 يناير سنة 1988 ، المتعلق بصناديق المســـــاهمة على أن : " يعين مجلس ادارة الصندوق الأشخاص الذيـــن يختارهم لتمثيله في الجمعيات العامة العادية والاستثنائية وكذا في أجهزة ادارة المؤسسات التي يحوز الصندوق أسهما أو حصصا في رأسمالها .

ويخضع الأشخاص المعينون بهذه الكيفية الشروط والالتزامات نفسها التي يخضع لها القائمون بالادارة بأسمهم الخاص .

كما يتحملون المسؤوليات المدنية والجزائية نفسها التي يتحملها هؤلاء القائمون بالادارة .

وتطبق نفس الأحكـــام على أعضـــــاء مجلس المراقبة للشركة المحدودة المسؤولية" "

وبموازاة هذه التغيرات أمكن تحديد علاقات الوصاية بالمؤسســــات العمومية الاقتصادية الجديدة بصورة اجمالية وبوضوح بنفس الوقت .

تخطيط مركزي عام موجه التخطيط الخاص المستقل الذي تضعه المؤسسة الانتاجية لتحقيق أغراضها .

وبخصوص المؤسسات المحلية سار الاصلاح الذي أستهدف أستقلاليتها بنفس الاتجاه وبنفس اطار تحرير حق الملكية بوضوح في نصوص تشريعية (المادة 20 والمادة 48 من القانون رقم 88ـ 01 سالف الذكر) .

نوايات الحكومة بوضعها نصوصا جديدة الفرص تقليص أو حتى ازالة الاضطراب الملحوظ في تسيير الاقتصاد على العموم وخصوصا المؤسسات على الخصوص ، الى نتيجة أن الضغوطات التي سادت فيها هي في النهاية ضغوطات قانونية وتنظيمية وأقتصادية ، وأن طرق الحلول الممكنة يجب بالضرورة وبنفس الوقت أن تكون في هذه المستويات الثلاث .

ان الوضع الاقتصادي المعاش فرض تعجيلا فائقا في تنفيذ الاصلاحات المقترحة من أجل أن يكبح ، في وقت متناسب مع مستلزمات الفاعلية والعقلانية الملحة ، تدهور شروط تسيير الاقتصاد والعلاقات بين مختلف مستويات المسؤولية .

ان تنظيم الأمر الجديد يضمن بقوة ، في الوضع الحالي ، حدا أدنى على الأقل من التنظيم السليم والعقلانية .

المبحث الثاني _ التعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية .

الواقع ، أن دراسة موضوعنا تنحصر في بيان دور العمال في ادارة وتسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية (على نحو دراستنا لدور العمال في ادارة وتسيير المؤسسات الاشتراكية في الفصل السابق) ، وذلك من خلال تحليلنا لنصوص المواد المتعلقة بتكوين مجالس ادارات المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركات مساهمة أو محدودة المسؤولية بالاسهم ، ومجالس مراقبتها [1]، ومن خلال بيان حقوق والتزامات أعضاء المجالس المشار اليها أعلاه ، الواردة في القوانين أعلاه وفي القانون التجاري الجزائري وتعديلاته .

غير أنه بالنظر لصدور المرسوم رقم 88 _ 101 في 16 مايو سنة 1988 الذي يحدد كيفيات تطبيق القانون رقم 88 _ 01 ، المؤرخ في 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي المؤسسات العمومية الاقتصادية على المؤسسات الاشتراكية ذات

---

(1) تنص المادة 26 من القانون رقم 88 _ 01 في 12 يناير 1988 على أن : " " يتولى ادارة المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة مساهمة مجلس ادارة يتكون من سبعة أعضاء كحد أدنى واثني عشر عضوا كحد أقصى من بينهم ممثلان بقوة القانون أي :

_ عضوان بقوة القانون يمثلان العمال المنتخبين ضمن الشروط المنصوص عليها في الأمر رقم 71 _ 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 .... الخ .

ونصت المادة (11) من القانون رقم 88 _ 04 في 12 يناير 1988 ، المعدل والمتمم للأمر رقم 75 _ 59 المؤرخ في 26 سبتمبر ، المتضمن القانون التجاري ، ويحدد القواعد الخاصة التي تطبق على المؤسسات الاقتصادية العمومية) على حكم مماثل تماما لنص المادة 26 من القانون رقم 88 _ 01 المذكور أعلاه ، بخصوص كيفية تكوين مجلس ادارة المؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة تجارية بالاسهم .

ونص المادة (29) من القانون رقم 88 _ 01 المشار اليه أعلاه أيضا على أن :

" يشمل مجلس المراقبة للمؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة ذات مسؤولية محدودة ما يلي :

_ عضو بقوة القانون يمثل العمال المنتخبين وفق الشروط المنصوص عليها في الأمر رقم 71 _ 74 ، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 .... الخ " .

الطابع الاقتصادي التي أنشأتها في اطار التشريع السابق ، والذي انتهت مادته التاسعة لأحكام القانونية الأساسية للمؤسسة الاشتراكية بما فيها بطبيعة الحال الأمر رقم 1 7 ـ 74 المشار اليه أعلاه ، وذلك بنصها على أن " " تلغى الأحكام القانونية الأساسية للمؤسسة الاشتراكية الحالية ذات الطابع الاقتصادي الغاء صريحا حسب الشكل المطلوب ولا يكون لها بأي حال من الأحوال أي أثر قانوني بمجرد أتمام الشكليات القانونية المتعلقة بالتسجيل الاشهاري المنصوص عليه في القانون المدني والقانون التجاري فيما يخص المؤسسات الاقتصادية ، يقتضينا الأمر التعرف على المؤسسة الاقتصادية الجديدة وبيان ماهيتها وكيفية تأسيسها ، لنتبين دور العمال في ادارتها وتسييرها ، والتعرف على حقوقهم وواجباتهم وهي على العموم نفس حقوق وواجبات هيئات ادارتها وأعضاء مجالس مراقبتها ، وذلك في مطلبين : نخصص الأول للتعريف بماهية المؤسسة العمومية الاقتصادية ، والثاني الكيفية تأسيسها والمبادئ التي تحكمها .

المطلب الأول ـ ماهية المؤسسة العمومية الاقتصادية

ان المؤسسة العمومية ، منشأة ذات شخصية معنوية وهي تكون (1) :

ـ اما احد أشخاص القانون الاداري ـ منشأة عامة (ذات طابع اداري أو طابع صناعي أو تجاري) .

ـ وأما من أشخاص القانون العام ـ شركة مدنية (تعاونيات ، جمعيات) أو شركة تجارية (شركة بالأسهم) .

(أ) المنشآت العامة :

يجوز أن تتخذ هذه المنشآت في اطار التقنية اللامركزية لمصلحة عمومية ، أو في أمنيا ز المصلحة العمومية ذات المنفعة العامة ، الاشكال القانونية لمنشأة عامة ذات طابع اداري ، أو منشأة ادارية عامة ذات طابع صناعي وتجاري .

وانه عند مايكون هناك امتياز لمصلحة ذات منفعة عامة تقدم خدمات مجانية محددة ، لا يمكن أن يكون للمنشأة العامة ، حتى وأن كانت تعتبر مستقلة الا نظاما قانونيا لمنشأة

---

(1) أنظر أحكام الباب الثالث من القانون رقم 88ـ 01 سالف الذكر .

محكومة بالقانون الاداري ، وهي لا تمتلك في هذه الحالة ـ بأستثناء أموال الأمتياز ـ ذمة خاصة بها . وعند تعلق الأمر بأمتياز لمصلحة ذات منفعة عامة، تكون المنشأة العامة محكومة بالقانون الاداري في روابطها مع الدولة ، وبالنسبة لتنظيمها الداخلي .
أما بالنسبة لروابطها مع الغير فتعتبر تاجرا بحكم القانون ، ولكنها لا تكون شركة تجارية (لغياب رأس المال الاجتماعي ، وعدم تطبيق الاكراه الاجباري عليها) . وبالتالي يكون هذا النظام من القانون الاداري مخففا ببعض قواعد القانون الخاص . وهي لا تستهدف الربح ويخضع تسييرها الى قواعد القانون العام الكلاسيكية : نظام الخضوع الى المنازعات الادارية ، ودفتر الشروط ، وقواعد الميزانية والنظام النموذجي للادارات ..... الـخ .

(ب) ـ الشركات المدنية .

ان هذه الشركات اما أن تكون جمعيات أو تعاونيات تبادلية أو تعاونيات تقوم على مبادئ القانون المدني في حرية المشاركة بأموال الشركاء التي تشغل مسؤوليتها المدنية بالتضـامن . هذه الشركات المدنية تخضع الى قواعد القانون الخاص الكلاسيكية ، والى قوانين معنية تحكم كل صورة من هذه الصور القانونية .

(ج) ، المؤسسة العمومية الاقتصادية .

يجب أن يكون لهذه المؤسسة ، بأعتبارها شخصا معنويا (أعتباريا) محكوما بالتجارية ، بموجب المواد 49 ـ 52 من القانون المدني والمواد من 544ـ 840 والتالية لها من القانون التجاري والمادة (10) من القانون رقم 88ـ 01 سالـف الذكـر :

ـ سببا اجتماعيا ،

ـ وموطنا قانونيا يكون في مركز ادارتها ، وتجرى فيه الزاميا جميع الاجراءات المدنية والتجارية ،

ـ وأهلية قانونية في حدود الانظمة القانونية ،

ـ ونائبا قانونيا يعبر عن ارادتها ويدافع عن مصالحها .

ان المؤسسة العمومية الاقتصادية ، في الوقت الحاضر ، صورة خاصة لشركـة مساهمة ، تقوم خصوصيتها بأحتراز الدولة لجميع الأسهم . وهذه الأسهم ، عبارة عن قيم منقولة توضع مقابل ما تتقدم به الدولة من حصص ، حالمـا يعترف بكونهـا نهائية (المادة 711 من القانون التجاري) .

وعند تأليف شركة تجارية ، يكوّن التقديم (L' apport) المكتتب به والمحرر من طرف المساهم أو المساهمين نقلا حقيقيا لملكية رأس المال الذي يمثله التقديم الى الشخصية المعنوية للشركة ويؤلف جزء من ذمتها المالية . ويمنح للمساهم مقابل الحصص النقدية أو العينية المكتتب بها والمحررة ، الأسهم التي تقدم اليه (الفصل الرابع من القانون رقم 88 ـ 01 ، سالف الذكر بشأن الرأسمال التأسيسي للمؤسسة العمومية الاقتصادية وممتلكاتها ، المواد من 16 ـ 21) .

تبعا لبعض الكتاب[1] لجأ المشرع الجزائري الى طريقتين أساسيتين للتعريف بماهية ومفهوم المؤسسة العمومية الاقتصادية . تقوم الأولى ببيان العناصر الذاتية المكونة للمؤسسة المذكورة ، وهو ما يجوز تسميته بالتعريف الايجابي . وتعتمد الثانية على التفريق بينها وبين الهيئات والمنشآت الأخرى المشابهة لها ، وهذا ما يمكن تسميته بالتعريف السلبي . فلنتعرض لهاتين الطريقتين بشيء من التفصيل ، تبعا لنفس الكاتب :

أولا ـ التعريف الايجابي

أستخدم المشرع من أجل بيان وتحديد مفهوم المؤسسة العمومية الاقتصادية معايير وعناصر مختلفة :

1 ـ المعيار الموضوعي : يستند هذا المعيار على بيان وتحديد هدف أو غرض المؤسسة ، لذا على سبيل المثال :

ـ نصت المادة الثالثة من القانون رقم 88 ـ 01 المشار اليه سابقا على مايلي : " تشكل المؤسسة العمومية الاقتصادية في اطار عملية التنمية ، الوسيلة المفضلة لانتاج المواد والخدمات وتراكم رأس المال ، وتعمل هذه المؤسسة في خدمة الأمة والتنمية وفق الدور والمهام المنوطة بها ...... " .

ـ ونصت المادة التاسعة من نفس هذا القانون على أن أهم أغراض المؤسسة تتمثل في ما يلي :

1 ـ انتاج ثروات في خدمة البلاد والاقتصاد ،
2 ـ التحسين المستمر لانتاجية العمل ورأس المال ،
3 ـ تعميق الطابع الديمقراطي لادارتها وتسييرها ،
4 ـ التطوير المستمر للمستوى التكنولوجي والعلمي ضمن دائرة نشاطها .

---

(1) أنظر بعلي محمد الصغير ، المرجع السابق ، ص 43 ومايليها .

غير أن محاولة تحديد مفهوم المؤسسة العمومية الاقتصادية بموجب هذا المعيار المادي الموضوعي تبقى ناقصة بسبب اتساع مدلول النشاط الاقتصادي من جهة ووجود هيئات ومؤسسات أخرى تعمل على تحقيق أغراض مماثلة في الميدان الاقتصادي، الا أنها ليست مؤسسات عمومية اقتصادية، من جهة أخرى . لذا أضاف المشرع الى هذا المعيار معيارا آخر شكليا :

2 ـ المعيار الشكلي : يتجسد هذا المعيار في مدى تمتع الهيئة أو المنشأة بالشخصية القانونية ، اذا نصت الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من القانون رقم 88ـ01 سالف الذكر على أن المؤسسة العمومية الاقتصادية " " تتمتع بالشخصية المعنوية التي تسري عليها قواعد القانون التجاري الا اذا نص صراحة على أحكام قانونية خاصة" "

وعليه ، أن مناط قوام المؤسسة العمومية الاقتصادية يستند الى فكرة وجود منشأة تتمتع بالشخصية المعنوية ، خلاف التجمعات الاقتصادية التي تفتقر اليها ، وتسعى الى تحقيق أهداف وأغراض معينة قانونا .

ثانيا ـ التعريف السلبي .

يقوم تعريف المشرع السلبي للمؤسسة العمومية الاقتصادية في التفريق بينها وبين المؤسسات المشابهة لها العاملة سواء في القطاع الاداري أو الاقتصادي . اذا نصت المادة (4) من القانون رقم 88ـ 01 على ما يلي :

" " تتميز المؤسسة العمومية الاقتصادية في مفهوم هذا القانون عن :

1 ـ الهيئات العمومية بصفتها أشخاص معنوية خاضعة للقانون العام ومكلفة بتسيير الخدمات العمومية ،

2 ـ الجمعيات والتعاونيات والتجمعات الأخرى " " .

وعليه ، تختلف المؤسسة العمومية الاقتصادية عن المؤسسات والهياكل التالية :

أولا ـ أشخاص القانون العام التي تتمثل أساسا بمايلي :

(أ) الأشخاص المعنوية الاقليمية ، كالدولة والجماعات المحلية (البلدية والولاية) .

(ب) ـ الأشخاص المعنوية المصلحية ، والتي تكون أساسا من المؤسسات العامة الادارية التي غالبا ما تحدد طبيعتها القانونية بموجب نصوصها الأساسية ، مثال ذلك ، ما نصت عليه المادة الأولى من المرسوم رقم 83ـ 544 المتعلق بالقانون

الأساسي النموذجي للجامعة : " " الجامعة مؤسسة عمومية ذات طابع اداري ، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي " " (1) .

ـ أما الهيئات أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري ، فلا تعتبر " " مؤسسات عمومية اقتصادية " " ، وبالتالي لا تخضع للقوانين والأنظمة المتعلقة بهذه الأخيرة الا اذا أمكن أن ينبني حد فيها وسير عملها آليات السوق ونص المخطط الوطني للتنمية على شروط ذلك (2) .

هـــذا وقد عرفت المادة (44) من القانون رقم 88 ـ 01 ، المؤسسة العـــــمومية الاقتصادية بالعبارة التالية : " " عند ما تتمكن هيئة عمومية من تمويل أعبائها الاستغلالية جزئيا أو كليا عن طريق عائد بيع انتاج تجاري ينجز طبقا لتعريفة معدة مسبقا ولدفتر الشروط العامة الذي يحدد الأعباء والتقيدات التي تعود على عاتق الهيئة والحقوق والصلاحيات المرتبطة بها وكذا عند الاقتضاء حقوق وواجبات المستعملين ، فانها تأخذ تسمية " " هيئة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري " " .

(ج) التجمعات الأخرى .

وميز المشرع الموسسة العمومية الاقتصادية عن مختلف التجمعات سواء كان أعتبار قيا مها ماليا أو شخصيا بنصه في المادة (50) من القانون رقم 88 ـ 01 على أن " " تبقى الشركات المدنية والجمعيات والتعاونيات والتجمعات الأخرى خاضعة للأحكام الجاري بها العمل والمطبقة عليها " " .

وبالتالي تختلف المؤسسة العمومية الاقتصادية من حيث نظامها القانوني عن كل مـــن التجمعات التالية : الجمعيات ، والشركات المدنية والتعاونيات .

الواقع ، لقد أجاز المشرع المؤسسات الاقتصادية القيام بتشكيل وتكوين تجمعات اقتصادية فيما بينها لغرض تحقيق بعض مصالحها المشتركة (3) ، ولكن المؤسسة العمومـــية الاقتصادية تبقى متميزة عن هذه التجمعات الاقتصادية ، وذلك الاقتصارها على تحقيق

---

(1) أنظر المرسوم 83 ـ 544 ، المتعلق بالقانون الأساسي للجامعة ، وأنظـــر كذلك المادة 43 من القانون رقم 88 ـ 01 سالف الذكر .

(2) أنظر المادة (47) من القانون 88 ـ 01 المشار اليه أعلاه .

(3) انظر حول الموضوع المواد 196 ـ 199 من الفصل الخامس من القانون التجاري تحت عنوان التجمعات . . . .

ـ وأنظر كذلك القانون رقم 88 ـ 04 سالف الذكر ، حيث أخذ بنفس المبادئ وأوردها في المواد من 38 ـ 40 منه .

مصالح المؤسسات العمومية المشتركة، سبب أنشائها . كما تختلف هذه التجمعات الاقتصادية عن المؤسسة العمومية الاقتصادية، لانها لا تتمتع بالشخصية المعنوية وكل ما يترتب على ذلك من نتائج[1].

المطلب الثاني – كيفية تأسيس المؤسسة العمومية الاقتصادية والمبادئ التي تحكمها .

تتخذ المؤسسة العمومية الاقتصادية في ظل أحكام قوانين الاصلاح الجديدة، أشكال شركة مساهمة أو شركة محدودة المسؤولية[2] وتكتسب طبقا لنص المادتين الأولى والثالثة من القانون التجاري صفة التاجر . يتم تنظيم ادارتها بأعتبارها شركة تجارية على مجموعة من القواعد والأسس التي تحكم الشركات التجارية . ولقد نص المشرع في المادة (22) من القانون 88_01 على ما يلي : " تندرج في سياق حياة المؤسسة العمومية الاقتصادية الصلاحيات المتعلقة بممارسة :

1 _ حق الملكية للمساهمين ،

2 _ حق القائمين بالادارة ومسؤوليتهم ،

3 _ وظيفة ومسؤولية المسيرين .... الـــخ .

ويتم تنظيم ادارة هذه المؤسسة على النمط التجاري باقامة الهيئات والأجهزة التاليـــة[3] :

- الجمعية العامـــة
- مجلس الادارة
- مجلس المراقبـــة
- المديـــر العام (المسير)

غير أن تنظيم المؤسسة العمومية الاقتصادية وان كان يتبع على العموم النظام السائد بالنسبة للشركة التجارية، يتأثر بالطبيعة العامة للمؤسسة، خاصة في المؤسسات

---

(1) تنص المادة 39 من القانون رقم 88_04 المذكورة أعلاه على أن : " لا يتمتع التجمع بالشخصية المعنوية، ولا تكون للغير علاقة قانونية الا مع من تعاقد معه من أعضاء التجمع ....

(2) انظر المادة (2) من القانون رقم 88_04 ، سالف الذكر، والمادة (5) مـــن القانون رقم 88_01 ، سالف الذكر .

(3) قارن مع المادة (611) وما يليها من القانون التجاري .

التي تكون فيها الدولة المساهم الوحيد . اذ يجب على الدولة، بأعتبارها ، ادارة مركزية تنظيم نشاطها في المجال الاقتصادي ، عبر التخطيط الوطني ، حول المحاور التاليـــــة :

ـ توجيه ورقابة، تنظيم وتنمية الاقتصاد الوطني ، بوسائل أقتصادية مناسبة ، مــع أحترام مبادئ اللامركزية والمسؤولية ، الغرض، بلوغ الأهداف المقررة في مخططات التنمية الوطنية .

ـ تنظيم التنا من بوضع ميكانيزمات تنظيمية أساسية ، وأقتصـــادية ، وكذا تـب توزيع عادل للأرباح وتأمين تكاليف التنمية .

ـ تقرير الأسهم ذات الأهمية الاستراتيجية التي تستلزم أموالا هامة أو أستعمال جيد المصادر النادرة ، وايجاد أسهم مناسبة ومفيدة للجماعة الوطنية ، وبالتالــي تنظيم التكفل بها .

وينبغي أن تمارس الوزارات القطاعية ، بشأن علاقاتها بالمؤسسات صلاحيات تتماشى مع النظام المقترح ، وتستهدف تأطير واثراء واسناد القطاعات التي تسأل عنها.

ـ المشاركة في وضع وتنفيذ الخيارات والتوجيهات التقنية والتكنولوجية .

ـ التنسيق بين القطاعات ، خاصة بخصوص تنسيق وتنشيط التخطيط الفرعي / متوســط المدى .

ـ دعم المؤسسات في تنفيذ مخططاتها .

ـ متابعة حجم زيادة وتنمية مخططـــات المؤسسات متوسطة المدى ..

ـ تقويم الانجازات ،

ـ وادخال القطاع الخاص في التخطيط .

وبأعتبار الدولة ، المالك المساهم لرأسمال المؤسسة العمومية الاقتصادية ، وأن لم تكن مسيرة ، تنقل الى هياكل متخصصة (صناديق المساهمة) حق ملكية الأسهم . وهــذه الهياكل تزاول حقها في الرقابة لحساب الدولة على المؤسسات بوساطة السندات التجارية التي تستلمها من الدولة وتشارك بوساطتها في انشاء مؤسسات جديدة أو تمويل مؤسسات سبق تأسيسها ..

بتعبير آخــر ، تصدر المؤسسة العامة مقابل الأموال المحررة من الأموال العامة التي تستلمها من الدولة أسهما لصالح هذه الأخيرة التي تحولها بعد أستلامها الى

---

(1) قارن مع المادة (611) وما يليها من القانون التجاري .

صناديق المساهمة مقابل سندات تثبت ملكيتها لقيم الأسهم .(1)

وبذلك تجسيد لرأسمال الدولة (أسهم) وتنصيب لهيكل يديره باسمها . وهنا تجب الاشارة الى أن صناديق المساهمة ليست أجهزة تخطيط ، وانما هي أجهزة تتدخل في وضع ومتابعة خطة المؤسسة بوساطة ممثليها في مجلس ادارتها بصفتهم حائزين لأسهم الدولة .

ـ والصناديق تسير الأسهم ، فتلعب بهذه الصفة دور المشرف الاستراتيجي لمالي أسهمها في المؤسسة .

ـ كما تشارك الصناديق في تأسيس أو تمويل المؤسسات فتلعب بهذه الصفة دور الشركة المموِّلة .

ولكن بقي أن نعلم كيف تؤسس وتسير وتمول صناديق المساهمة وكيف تستثمر أموالها في المؤسسات العمومية الاقتصادية :

(أ) ـ كيفية تأسيس صناديق المساهمة :

تؤسس بناء على أقتراح من الهيئة المركزية للتخطيط ووزارة المالية بموجب مرسوم يصدر بناء على اقتراح مجلس الوزراء .

ينبغي أن تكون هذه الصناديق لخدمة قطاعات متعددة ، مع سيادة واحد منها في الغالب ، أو سيادة عدد منها أحيانا . وهي بذلك تشارك تبعا لنسب تتقرر في أنظمتها الداخلية في رأسمال عدة مؤسسات عمومية اقتصادية في قطاعات مختلفة .

(ب) ـ تسيير صناديق المساهمة .

أن لصندوق المساهمة مجلس ادارة لتسيير ويتمثل فيه مختلف قطاعات الدولة المعنية والشركاء الاجتماعيون كذلك . والحكومة هي التي تعين أعضاء مجلس ادارة الصندوق ، ثم ينتخب في كنف كل مجلس ادارة الرئيس ـ المدير العام . ويتم تعيين الاداريين وتثبيت الرئيس ـ المدير العام بموجب مرسوم .

(ج) تمويل صناديق المساهمة .

تمول هذه الصناديق :

ـ بشكل رأسمال أولـــي ،

ـ وبشكل مجموعة الأسهم التي تؤلف رأس المال الذي تحتفظ به الدولة في المؤسسات

ـ ويحق لصندوق المساهمة بأشتراكه مع صناديق أخرى الحصول على بعض المساهمات من ذمم بعض المؤسسات العمومية .

---

(1) أنظر المواد من 11 ـ 13 من القانون رقم 88 ـ 03 بخصوص صناديق المساهمة .

ـ ويحق له أصدار قروض لازمة ، مضمونة أو غير مضمونة من طرف الدولة .

ـ وتبعا للقواعد القانونية التي تنظم النتائج المالية لصندوق المساهمة ، اذا كانت النتائج أيجابية ، تعود حصص الدولة الى خزينة الدولة ، ويبقى جزء منها في صندوق المساهمة ليستخدم في زيادة أموله الخاصة و / أو لتموين بعض صناديق الضمان عند الاقتضاء .

ـ وأخيرا ، أن صندوق المساهمة يعود بأكمله الى الدولة ، لأنها المساهم الوحيد فيه فلا يجوز التنازل عن الأسهم التي يحوزها الصندوق لصالح صندوق أو عدة صناديق أخرى .

(د) ـ أستثمار أموال صندوق المساهمة في المؤسسات العمومية الاقتصادية .

يجب التمييز بخصوص هذا الاستثمار بين حالتين :

ـ حالة المؤسسات العمومية التي سبق وجود ها ،

ـ حالة المؤسسات العمومية المراد تأسيسها .

توجد في الحالة الأولى عملية تحويل لملكية رأس المال مقابل أسهم تصدرها المؤسسات وفي الحالة الثانية ، اذا قررت الحكومة انشاء مؤسسة عمومية اقتصادية جديدة في اطار أهداف الخطة الوطنية ، يستطيع صندوق المساهمة الذي يعمل بصفة مؤسسة الاكتتاب بأسهم هذه المؤسسات باسم الدولة . وعمليا يجوز تأسيس هذا النوع من المؤسسات بموجب وثيقة موثقة طبقا للاجراءات المنصوص عليها في القانونية المدني والتجاري ، على أن تشترك عدة صناديق في تأسيس مؤسسة من هذا النوع .

الفـــــرع الثانـــــي

دور العمال في ادارة وتسيير المؤسســـات العمومية الاقتصادية ..

بعد ما فرغنا في الفرع الأول من بيان أهداف أستقلالية المؤسسات الجديدة ، وتعرفنا على هيكلتها بصورة عامة ، ننتقل في هذا الفرع الى بيان مشاركة العمال في ادارتها وتسييرها في مبحثيـــــن : نكرس الأول الى تكوين أجهزة المؤسسة الخاصة التي يشارك العمال في تكوينها بقوة القانون ، وهما مجلسي الادارة والمراقبة، مع التعرض لأهم اختصاصاتهما التي تتضـــمن حقوق والتزامات ممثلي العمال في عضويتهما . ونكرس المبحث الثاني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسة ، بصفتهم عناصر هامة في عضوية بعض لجانها الاجتماعية الفنية ، وهما لجنتا التأديب والصحة والأمـــــن .

المبحـــث الأول ـ تكوين مجلس الادارة والمراقبة وأختصاصاتهما .

نجزأ هذا المبحث الى مطلبين : نبحث في الأول ، تكوين وأختصاصات مجلس الادارة وفي الثاني ، تكوين واختصاصات مجلس المراقبة .

المطلـــب الأول : تكوين وأختصاصات مجلس الادارة :

أ ـ تكوين مجلس الادارة[1].

تنص المادة (26) من القانون رقم 88 ـ 01 ، سالف الذكر ، بخصوص تكويــــن مجلس ادارة المؤسسة المنظمة بشكل شركة مساهمة ، على أن " " يتولى ادارة المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة مساهمة مجلس ادارة يتكون من سبعة (7) أعضاء كحد أدنى واثني عشر عضوا كحد أقصى من بينهم ممثلا ن بقوة القانون ، أي :

---

(1) أنظر حول الموضوع مطبوعة المعهد العالي التسيير والتخطيط ، برج الكيفان ، جوان 1988 ، ص (9) . . (باللغة الفرنسية) .

- عضوان بقوة القانون يمثلان العمال المنتخبين ضمن الشروط المنصوص عليها في الأمر 71 ـ 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 .... الـخ .

- وخمسة ممثلين كحد أدنى وعشرة ممثلين كحد أقصى تعينهم أو تجدد وظائفهم الجمعية العادية .

وعـــــلاوة على ذلك ، يمكن الدولة أن تعين عند الاقتضاء شخصين قائميـن بـــالادارة .

ولكن الغريب ، أن المشرع كرر النص على كيفية تكوين مجلس ادارة المؤسسة العمومية الاقتصادية ، المنظمة بشكل شركة مساهمة ، في المادة 11 من القانون رقم 88 ـ 04 كما يبدو لنا بدون موجب ، وحرفيا كنص المادة 26 من القانون رقم 88 ـ 01 المذكور أعلاه ، باستثناء أستبداله لاصطلاح شركة مساهمة باصطلاح شركـــة بالأسهـــم ولهذين الاصطلاحين نفس المعنى . يبدو لنا أن الأمر يتعلق بسهو أو نسيان المشرع اسبق نصه على كيفية تكوين مجلس ادارة المؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة بشكـل شركة مساهمة في القانون رقم 88 ـ 01 .

أما عن أدارة المؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة بشكل شركة ذات مسؤوليـــة محدودة بالأسهم ، فتنص المادة 576 تجاري على أن " يدير الشركة ذات المسؤولية المحدودة شخص أو عدة أشخاص طبيعيين .

ويجوز أختيارهم خارجا عن الشركاء .

ويعينهم الشركاء في القانون الأساسي أو بعقد لاحق حسب الشروط المنصوص عليها في الفقرة الأولـى من المادة 582 " ، " أي بشرط أن تتخذ القرارات في الجمعيات وخلال الأستشارات الكتابية من واحد أو أكثر من الشركاء الذيـــن يمثلون أكثر من نصف رأسمال الشركة " .

والذي نلاحظة على هذا النـص الأخير أنه يتعلق بتكوين مجلس ادارة الشركة منظمة في القطاع الخاص وبرأسمال خاص يعود الى شركاء من الخواص .

وبالتالي ، لم ينص المشرع على كيفية تكوين مجلس ادارة المؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة بشكل شركة محدودة المسؤولية بالأسهم عند ما تعود ملكية الأسهم كافـــة الى الدولة ، كما أغفل المشرع أشراك العمال في مجلس ادارتها ، مع أن موجب اشراكهم في مجلس ادارة الشركة المساهمة ، متحقق بالنسبة للشركة المحدودة المسؤولية بالأسهم ، أيضا .

وعليه، ينبغي أن تدار المؤسسة العمومية الاقتصادية بالأسهم من طرف مجلس ادارة يؤلف من 7 ـ 12 عضوا ، تبعا لأهمية المؤسسة وعدد العاملين فيها ، وبقرار من الجمعية العامة ، على أن يكون من بينهم عضوان بحكم القانون يمثلان العمال .

وعلى أن يكون بعض أعضاء هذا المجلس الاداري وكلاء عن صناديق المساهمة أو عن المؤسسات المساهمة فيها ، يرشحون من طرف ملاكها .[1] ويجوز أن يعين مدير أو مديرين فيها من طرف الدولة ، اذا أقتضت ضرورات الادارة التقنية والتسيير ، بشرط أن يكونوا من غير المعينين قانونا أو ممثلي العمال ، طبقا لحكم الفقرة الرابعة من المادة (17) من القانون رقم (88 ـ 04 ، سالف الذكر ، القاضية بأن " تتولى الجمعية العامة : صلاحية تعيين القائمين بالادارة من غير المعينين قانونا أو ممثلي العمال ، وبامكانها عزلهم لأسباب تكون فيها الجمعية العامة الحكم الوحيد " .

ويعين أعضاء مجلس الادارة لمدة (6) ستة سنوات قابلة للتجديد كل سنتين بنسبة (1/3) الثلث بأستثناء أولئك المعينين بحكم القانون أي ممثلي العمال (المادة 13 من القانون 88 ـ 04) .

أما عن عدد جلسات مجلس الادارة ودوريتها وشروط النصاب لصحة الاجتماعات واتخاذ القرارات ، ومواعيد حضور القائمين بالادارة وشروط أستخلافهم وكيفيا ته فقد ترك أمرها بموجب المادة (15) من القانون رقم 88 ـ 04 ، آنف الذكر ، الى القانون الأساسي للمؤسسة ، أي العقد الموثق لتأسيسها .

وبخصوص كيفية اختيار ممثلي العمال لمجلس ادارة المؤسسة ، فقد أوجبت أحكام القانونية المرقمين 88 ـ 01 و 88 ـ 04 ، أن يتم طبقا لأحكام الأمر رقم 71 ـ 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 ، أي على نحو ما بحثنا في المطلب الثالث من المبحث الثاني من الفصل الثالث من الباب الثاني ، فلا نعود الى تكرارها .

غير أن المادة (9) التاسعة من المرسوم رقم 101 في 1988 ، قضت بالغاء الأحكام القانونية الأساسية المؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي الخاضعة لها ... ولا يكون لها ، بأي حال من الأحوال ، أي اثر قانوني بمجرد اتمام الشكليات القانونية المتعلقة بالتسجيل الاشهاري المنصوص عليها في القانونين المدني والتجاري فيما يخص المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تخلفها .

وهذا يعني ، برأينا ، الغاء الأمر رقم 71 ـ 74 ، الذي تحدد أحكامه كيفية أختيار ممثلي العمال في مجلس ادارة المؤسسة الاشتراكية . ولكن بدون بيان

---

(1) تنص المادة (19) من القانون رقم 88 ـ 03 في 12 يناير 1988 ، المتعلق بصناديق المساهمة على أن : " يعين مجلس ادارة الصندوق الأشخاص الذين يختارهم لتمثيله في الجمعيات العامة العادية والاستثنائية ، وكذا في أجهزة ادارة المؤسسات التي يحوز الصندوق أسهما أو حصصا في رأسمالها ... الخ " .

لكيفية أختيار ممثلي العمال في مجلس ادارة المؤسسة العمومية الاقتصادية التي تخلفها . الأمر الذي يدل على أن المشرع يشاء أختيار ممثلي العمال وفقا لأحكام القانون المذكور بشرط أن يتوقف اثره بعد تكوين المؤسسة واتمام شكليات واجراءات التسجيل الاشهاري .

أما اذا أنتهت وكالة ممثلي العمال بعد مضي ستة (6) سنوات على تعيينهم في مجلس الادارة ، يعود ، برأينا ، أمر أنتخاب خلفائهم ، الى الجمعية العامة للمؤسسة ، المختصة بتعيين بقية أعضاء مجلس الادارة ، مالم يصدر تنظيم خاص لبيان كيفية أختيارهم . (الفقرة الأولى من المادة (13) من القانون رقم 88-04) .

ب — أختصاصات مجلس الادارة

الواقع ، أن بيان أهم أختصاصات مجلس الادارة ، يضطرنا الى التطرق بايجاز الى اختصاص هيئات الادارة الأخرى — الجمعية العامة — و — المديرية العامة — وذلك لوجود تداخل و تناسق و تكامل بين وظائف والتزامات جميع هذه الهيئات الادارية على النحو التالي :

اضافة للجمعية العامة التي تمتلك السلطة العليا في تصديق الأنظمة القانونية والخطة متوسطة المدى ، و تعيين بعض أعضاء مجلس الادارة ، والتقرير بشأن الأرباح والمساهمات .... الخ [1] ، تتكون هيئة الادارة من عضوين هما مجلس الادارة والمديرية العامة .

لقد أخص مجلس الادارة بسلطات واسعة و بحق سيادة من أجل القيام بمهامه في تنفيذ سياسة الشركة وتحقيق أغراضها ، والواقع عملا أن مجلس الادارة هو المحرك الفعلي لادارة الشركة ، ولا يحد من سلطاته في أتخاذ قرارات الادارة ، الا نص في القانون ، القانون الأساسي الشركة ، أو قرار من الجمعية العامة للمساهمين .

باختصار ، يجوز لمجلس الادارة مباشرة جميع التصرفات التي يقتضيها غرض الشركة ، دون تفرقة بين أعمال الادارة وأعمال التصرف .

ذلك ، ما قضت به صراحة المادة (622) تجاري جزائري بقولها : " " يخول مجلس الادارة كل السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة و يمارس هذه السلطات في نطاق موضوع الشركة ، ومع مراعاة السلطات المسندة صراحة في القانون لجمعيات المساهمين " " . وبناء عليه ، أن مناط سلطات مجلس الادارة ، هو أهمية العمل

---

(1) أنظر المواد من 23 — 25 من القانون رقم 88— 01 ، سالف الذكر .

بالنسبة للشركة من حيث مدى ملائمته لظروفها المالية والاقتصادية، ومقدار ارتباطه أو تناسبه مع أغراضها وأهدافها (1).

وذلك يعني، أن مجلس الادارة يحدد أهداف المؤسسة الآنية ومتوسطة المدى، ويضع استراتيجيات النشاط ويقرر بشأن الأولويات وتطوير المؤسسة ومحيطها .... أي أن مجلس الادارة هو العضو الأساسي في المؤسسة.

ويتولى رئيس هذا المجلس، تحت مسؤوليته، المديرية العامة للشركة، ويمثل الشركة في علاقاتها مع الغير.

كما يتولى سلطة واسعة للتصرف باسم الشركة في كل الظروف، وذلك مع مراعاة السلطات التي يخولها القانون صراحة لجمعيات المساهمين، وكذلك السلطات المخصصة بكيفية خاصة الى مجلس الادارة، في حدود موضوع الشركة .... الخ،

ويحق لمجلس الادارة تكليف شخص واحد أو أثنين من الأشخاص الطبيعيين ليساعد الرئيس كمديرين عامين بناء على اقتراح الرئيس.

ويستطيع نفس هذا المجلس عزل المديرين العامين في أي وقت كان بناء على أقتراح الرئيس. وفي حالة وفاة الرئيس أو أستقالته أو عزله، يحتفظ المديران بوظائفهما وأختصاصاتهما الى تاريخ تعيين رئيس جديد.

ويجب على مجلس الادارة أن يبلغ أو يضع تحت تصرف المساهمين الوثائق الضرورية لتمكينهم من أبداء الرأي عن دراية، واصدار قرار دقيق عن ادارة وسير أعمال الشركة.

كما يجب على الشركة أن تبلغ المساهمين أو تضع تحت تصرفهم جميع المعلومات التالية، في وثيقة أو أكثر :

- نصوص مشاريع القرارات التي يقدمها مجلس الادارة.

- وعند الاقتضاء نصوص وبيانات وأسباب مشاريع القرارات المقدمة من طرف بعض المساهمين.

- وتقرير مجلس الادارة الذي يقدم الى الجمعية العامة (2)

وبشأن حق الاستثمار والتسيير المعهود به الى المديرية العامة، يقوم المدير العام بتنفيذ قرارات واجراءات أستخدام المؤسسة لأموالها المتخذة من طرف مجلس الادارة في اطار برنامج قصير الأمد.

---

(1) أنظر الدكتور احمد محرز - القانون التجاري الجزائري، 1979، ص 286.

(2) أنظر المواد 637 - 639، ومن 647 - 648 من الامر 75 - 59 في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري.

غير أن البعض (1) يرى أن التفريق والفصل بين وظائف " " الادارة " " ووظائف " " الاستثمار والتسيير " " يخالف مبادئ نظرية التنظيم الديمقراطي والتطبيق العملي . وذلك لأن هذا التفريق يعني الفصل بين أبداء الرأي والتنفيذ ، أساس نموذج التنظيم البيروقراطي ، وهو في أساس حالات كثيرة من الفشل في العمل الذي أدى الى هجر هذا النموذج . أن الفاعلية كما يظهرها النموذج العضوي تستلزم بعض الوحدة بين هذين المبدأين أبداء رأي الانسان ذاتيا ، وتنفيذ نشاطه . ويضيف نفس الكاتب ، أن الأدب الاداري ، حتى وأن كان في محتواه الكلاسيكي يدل على صعوبة الفصل بين مفهوم " " الادارة المعهودة الى مجلس الادارة " " وبين التنفيذ (التسيير أو الاستثمار المعهود الى المدير العام) .

ان اصطلاحات الادارة والتسيير والمديرية ، غالبا ما تستعمل بمعان مترادفة ، وأن التفريقات التي أجريت فيما بينها تختلف من كاتب لآخر ، بسبب انعدام وجود دراسة ثابتة لتطور عمل الانسان . لقد أستعمل اصطلاح الادارة لأول مرة من طرف (بايول هنري) بمعنى أصطلاح " " التدبير " " . الواقع أن الادارة وان تضمنت عددا من المراحل تؤلف كلا لا يقبل التجزئة . وهذه المراحل هي نشاطات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة .... التي تنطوي على التسيير والاستثمار وتوجيه العمل .... الخ .

وفي الممارسة العملية التنظيمات الحديثة سواء تعلقت بمنظمات صغيرة (المؤسسات) أو بمنظمات كبيرة (الدولة) تكون الادارة العامة والحكومية العضو الأساسي فيها . ولكنه ، بسبب تعقد الحياة الحديثة ، أنشأت هيئات المداولات وأتخاذ المبادرات . ان المبادرة في أتخاذ القرارات ووضع الأهداف والسياسات والمخططات .... تستلزم الرجوع الى مصالح قوية بصلاحياتها ، والى جميع وسائل المؤسسة . ان مجلس الادارة الذي قد يجتمع مرة واحدة أو أكثر في كل ثلاثة أشهر ، وأعضاؤه ينتمون الى ثلاثة مجالس مختلفة في المؤسسة لا يستطيع الالتزام بالقيام بجميع هذه الوظائف . ولما كانت المديرية العامة تستطيع ، بحضورها الدائم ومركزها المنفرد ، المساعدة على تعبئة جميع امكانيات المؤسسة ، وهي في كل مكان العضو المحرك للمؤسسة ، لم يعد لمجالس الادارة وهيئات المداولات سوى دور الرقابة والحث على العمل والتوجيه . غير أن هذا لا يعني

---

(1) أنظر الدكتور ايتقاسي ، أستاذ الادارة : " " اصلاح المؤسسة ونظريات التنظيم " " ، بحث منشور في مجلة احداث أقتصادية _ باللغة الفرنسية _ ، العدد 22 ، نوفمبر 1988 .

أن دور مجلس الادارة رقابي بها ما . بالعكس أنه يلزم المديرية العامة باخضاع أفكارها ومشاريعها الى أختيار نقدي لجمعية او ردات (وليس الى جميعة من التابعين ، شأن الحال بالنسبة لمجلس المديرية السابق) ، جمعية متخصصة وغير محابية بنفس الوقت . ان الرقابة والمتابعة التي يزاولها مجلس الادارة تجنب أنحراف المؤسسة ، وتمارس ضغطا دائما ، وتصادق بالمناسبة على سلوك الادارة العامة .

تبعا لهذه الرؤية ، يقوم الرئيس ، المدير العام بأهم أعمال المؤسسة . الواقع أنه الرجل الذي يحقق وحدة الرأي والتنفيذ . فيجب أن يكون ذلك الذي يمتلك برنامجه (سياسات وأهداف ومخططات ....) وليس اليد التي تنفذ برنامجا وضعه عقل آخر . ان الرئيس المدير العام ، هو الذي يستطيع ، بوساطة المحتوى الموضوعي لبرنامجه وبمعتقداته وبشخصيته كذلك ، التغلب على سلبيات ومخاوف أعضاء مجلس الادارة . وفرض الخيارات التي تبدو حاسمة بالنسبة اليه ، بالرغم من المخاطر ..... والمحتسبة من أجل كسب ثقة ودعم زملائه أعضاء مجلس الادارة بدون تحفظ .

وبالتالي ، يجب أن يكون الرئيس ـ المدير العام ، لضمان تحقيق برنامجه قادرا على أن يثير لدى الاطارات على الأخص ، ولدى العمال عامة ، دوافع المصلحة والارادة والحماس ، وهذه أمور يخشى أن تبقى بدونها أفضل المخططات الموضوعة بعناية تامة ، احرفا ميتة .

ان هذا يعني أن كل مؤسسة حديثة تكون بحاجة الى قائد كبير على رأسها ، قائد تؤلف خصائصه ومميزاته وسلوكه المثالي .... (وليس القاء الخطب) نموذجا يحتذى به ، تتحقق بوساطته الروح الاجتماعية في العمل ، ويكون الاداة الوحيدة لتعبئة وتحريك جماعة المؤسسة . تلك هي الدروس المستمدة من المثال اليابانى غير أنه ، ينبغي ، من أجل أختيار الرئيس ـ المدير العام ، والمدير العام المساعد وأعضاء مجلس الادارة ، أستبعاد الحل البسيط ، أي التعيين من طرف الجهات العليا . يجب أن يكون التحري عن الحل الانسب موضوع يقظة بالغة ، لان ذلك يتحكم بفاعلية المؤسسة ، وبالتالي ، بالمصير النهائي للاصلاح .

ان قلب أو تغيير سير العمل السابق ، يقوم بأشراك الاطارات في التفكير ، وخاصة في عملية تنفيذ الاصلاح . ان الأمر يتعلق بالثقة بالرجال أكثر من الركون الى القواعد . ينبغي أن يقوم سير العمل بدعوة اطارات المؤسسات الى تحمل

المسؤولية والتكفل بمؤسساتهم وبالاستقلالية دون تأخير آخر . لا بأس من أن نحدد مسبقا بعض المبادئ التي يجب أن تقود السلوك من أجل الحفاظ على النظام والسلطة الضرورية لفاعلية النشاط . ولكن يجب أن يعود الى المؤسسة تدبير أمورها الخاصة بتحسين مشاريعها واعادة النظر بأمورها المالية ، ومراعات الضغوط الاجتماعية والتكنولوجية الحديثة .... الخ . وبالتالي ، ينبغي أن يعود الى المؤسسة المستقلة أمر تحقيق الارباح اللازمة لاستمراريتها ، واقتراح أرباح العمال والجماعة أو الغائها . أن هذا هو الطريق الصحيح لتسيير مؤسسات قوية ولاطلاق الطاقات وشحذ الهمم وتحقيق الانسجام .

ويجب أن نضيف ، أن فاعلية المؤسسة لا ترجع الى وضع الأنظمة التي تضمن لها شروطا مناسبة لانجاز وظيفتها في المجتمع بأكمله ، وتحقيق هدفها في الربح فحسب ، بل وتعود أيضا الى السير المتناسق للأنظمة الفرعية التي تؤلف نظام المؤسسة : التنظيم الداخلي ـ الادارة ـ وجماعة العمال .... الخ .

وبخصوص ضرورة وجود انسجام وتعاون بين التخطيط المركزي للدولة والتخطيط اللامركزي للمؤسسات العمومية الاقتصادية [1] ، نقول يجب أن ينتظم نشاط الدولة في المجال الاقتصادي عبر التخطيط الوطني حول المحاور التالية :

ـ توجيه ورقابة وتنظيم وتنمية الاقتصاد الوطني بوسائل مناسبة ، مع احترام مبادئ اللامركزية والمسؤولية لضرورة بلوغ الأهداف المقررة في مخططات التنمية الوطنية . أي يجب أن يعطي للمؤسسة مكانتها التامة لتصبح في مجالات تخصصها الهيكل الافضل تجهيزا ، والافضل التزاما ، خاصة بالنسبة لاعتبارات تطور الطلب ، والتي تكون مركزا لاتخاذ القرار والاختيار المستقل بالنسبة لتحديد نشاطها المختار وبالنسبة لسلوك أحسن الطرق لتحقيقه . وبالتالي جعل خطة المؤسسة العنصر الهيكلي المناسب الذي يترجم التزاما متبادلا بين المركز والمؤسسة لغرض بلوغ تحقيق الأهداف المنشودة في اطار قانوني دقيق .

ـ وتنظيم التضامن بوضع ميكانيزمات تنظيمية أساسية ، اقتصادية واجتماعية .

ـ تقرير الاسهم ذات الأهمية الاستراتيجية ، وايجاد أسهم مناسبة ومفيدة للجماعة الوطنية ، وبالتالي تنظيم التكفل بهـــا .

---

(1) أنظـــر التقرير العام المتعلق باستقلالية المؤسسات ، المرجع السابــــق ـ باللغة الفرنسية ـ

وينبغي أن تمارس الوزارات القطاعية، في علاقاتها بالمؤسسات، صلاحيات تتماشى مع النظام الجديد، وتستهدف تأطير وأثراء وأسناد القطاعات التي تسأل عنها.
- والمشاركة في وضع وتنفيذ الخيارات والتوجيهات التقنية والتكنولوجية.
- والتنسيق بين القطاعات، خاصة تنسيق وتنشيط التخطيط الفرعي / متوسط المدى.
- وإسناد المؤسسات في تنفيذ مخططاتها.
- ومتابعة حجم زيادة وتنمية مخططات المؤسسات متوسطة المدى،
- وتقويم الانجازات،
- وإدخال القطاع الخاص في التخطيط.

أما عن التخطيط من جانب المؤسسات، فيجب أن تكون المؤسسة العمومية الاقتصادية باعتبارها العنصر الاساسي لنظام التخطيط، نقطة التحول الكلي للتقدم المنشود انجازه، مع الابقاء على دور المخططات السنوية، بصفتها دعائم لاصلاح الصعوبات، يجب التأكيد على التخطيط الاستراتيجي والتنمية طويلة المدى وعلى خطة المؤسسة متوسطة المدى، لتنفيذ أهداف تقرر وتساعد سير العمل في المستقبل.

وبموازاة ذلك، يجب منح المؤسسة حرية كبيرة في المبادرة والنشاط في مستوى توسيع مجال نشاطها وفي مهام ترتبط بأنشطتها الرئيسية ذات العلاقة بالسوق أو بالاستراتيجية طويلة المدى.

وعلى هذا الأساس يمكن وضع القواعد التالية:
- يجب أن تكون خطة المؤسسة أساس النشاط الاقتصادي والأداة الرئيسية المنسيير.
- وأستقلالية المؤسسة في اطار خطتها متوسطة المدى.
- وأن يكون المؤسسة مجالا واسعا في أتخاذ القرارات مدعما في خطتها، يختلف في مجال تدخله تبعا لفئة المؤسسة والمكان الذي تحتله في داخل نظام التخطيط.
- وحرية الخيار بالنسبة لوضع وتنفيذ استراتيجية التخطيط لمخططاتها.
- والقيام بمهمة مصلحة عامة و / أو التكفل بأنشطة الدولة مقابل الأموال الموضوعة تحت تصرفها.
- والقيام ببعض النشاطات، بمبادرة مؤسسة أو عدة مؤسسات، مطابقة لمهامها ولا تستوجب موارد مالية هامة.

- وتطوير صور تعاون وتنظيم تساعد على زيادة الفاعلية (جمعيات مهنية ، تأسيس فروع ، اندماج ، أو انفصال ... الخ .

وأخيرا ، الى جانب التزام مجلس الادارة بجميع هذه الصلاحيات والاختصاصات وغيرها ، يحمل المشرع أعضاء ، نفس الواجبات ونفس المسؤولية المدنية والجزائية التي يتحملها من يقوم بالادارة بأسمه الخـــاص[1] .

ومن أمثلة مسؤولية المدير المدنية ، مسؤوليته عن أخطاء ، كعدم تنفيذ الأحكام التي ينص عليها قانون التأمينات الاجتماعية بشأن أتخاذ اجراءات التأمين على العاملين بالشركة وسداد الاشتراكات على أساس الأجور الحقيقية ، وكذلك مخالفته لأحكام القوانين الخاصة بالضرائب والرخص والنظافة وأمن العمل وغير ذلك ، لأن المديـــر يقوم بواجبات الادارة لصالح الشركة ، ومن المبادئ الأولية للادارة أن يسهـــر المدير ويحافظ على مصالح الشركة مثلما يفعله في تدبير مصالحه الخاصة (م 432 مدني جزائري) .

ويسأل المدير في الشركات ذات المسؤولية المحدودة عن افلاسها ، حيث يجوز للمحكمة اذا أسفر افلاس الشركة عن عجز فيما لها من الأموال أن تقرر بطلب من وكيـــل التفليســـة تحميل الديون المترتبة عليها بنسبة القدر الذي تعينه ، أما على عاتـــق المديرين ، سواء كانوا من الشركاء أم من غير الشركاء ، وسواء تقاضوا أجرا مقابـــل الادارة أم لم يتقاضوا ، وأما على عاتق الشركاء أو بعضهم أو المديرين على وجـــه التضامن بينهم أو بدونه ، بشرط أن يكون الشركاء قد شاركوا فعلا في ادارة الشركة ...... الـــخ . (أنظر المادة 691 وما يليها من القانون التجاري) .

وبالنسبة للمسؤولية الجزائية ، فقد نظم المشرع الجزائري الأحكام الجزائيـــة التي تتعلق بالشركات ذات المسؤولية المحدودة في المواد من (800 ـ 805) من القانون التجاري . وقد أجازت هذه المواد معاقبة المدير الذي يتعمد توزيـع أرباح صورية بين الشركاء بدون جرد أو بوساطة جرد مغشوش ، بعقوبة السجـــن لمدة سنة الى خمس سنوات وبغرامة من 2000 دج الى 20.000 دج أو باحدى هاتين العقوبتين[2] .

---

(1) المادة 12 من القانون 88 ـ 04 ، سالف الذكر المتمم والمعدل لأحكـــام القانون التجاري .

(2) أنظر الدكتور أحمد محرز ، المرجع السابق ص، 212 ـ 28 .

ومقابل هذا وذاك، منح المشرع لأعضاء مجلس الادارة بعض التعويضات أو المكافئات عن أعمالهم الادارية، بنصه في المادة (14) من القانون رقم 88-04 سالف الذكر، على أن: "" تكون أجور أعضاء مجلس الادارة من بيانات حضورهم والحصص النسبية في الأرباح دون سواها "".

"" ويوزع مجلس الادارة طوعا بين أعضائه المبالغ الاجمالية الممنوحة للقائمين بالادارة على شكل بدلات الحضور والمكافئات "" بالحدود المقررة في المادة أعلاه (الفقرة الأولى من المادة 633 تجاري جزائري).

غير أنه لا يجوز أن يتجاوز مبلغ المكافئات عشر الأرباح القابلة للتوزيع بعد طرح:

1 - الاحتياطات المكونة تنفيذا لمداولة الجمعية العامة.

2 - المبالغ المرحلة من جديد.

ولتقدير المكافئات يمكن أيضا مراعاة المبالغ المشروع في توزيعها التي تقتطع حسب الشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 722. ولا يسوغ اعتبار المبالغ المدرجة في رأس المال أو المقتطعة من علاوات الاصدار لأجل حساب المكافئات [1].

المطلب الثاني - تكوين واختصاصات مجلس المراقبة.

أ - تكوين مجلس المراقبة.

يساهم العمال في تسيير المؤسسة المنظمة بشكل شركة محدودة المسؤولية بالأسهم، الى جانب مشاركتهم في مجلس ادارتها، عن طريق تمثيلهم بعضو واحد بقوة القانون في مجلس المراقبة الذي تعين الجمعية العامة والدولة أعيانا بقية أعضاء، بشروط تضمن النزاهة والكفاءة في المختارين لعضويته، كما قضت بذلك المادتان (29 و30) من القانون رقم 88-01 آنف الذكر [2] بنصهما على التوالي على أن: "" يشمل مجلس المراقبة المؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل

---

(1) أنظر المادة 728 من القانون التجاري الجزائري.

(2) ومنا أيضا نستغرب من تكرار المشرع النص على تشكيل مجلس المراقبة في المادة (29) من القانون 88-04 كما يبدو لنا بدون موجب، وذلك انه كما رأينا في نص المادة (29) من القانون 88-01 المذكور أعلاه.

شركة ذات مسؤولية محدودة ما يلي :

- عضوا بقوة القانون يمثل العمال المنتخبين وفق الشروط المنصوص عليها في الأمـــر رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المشار اليه أعلاه .

- وثلاثة أعضاء تعينهم ، أو تجدد مهامهم في وظائفهم الجمعية العامة العادية عند الاقتضاء وعلاوة على ذلك ، عضو بقوة القانون تعينه الدولة " .

ولكنه علاوة على الأحكام القانونية المنصوص عليها من جهة أخرى ولا سيما في الأمر رقم 75- 59 ، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المشار اليه أعلاه ، يتنافى مع عضويــه القائم بالادارة أو عضو مجلس المراقبة :

- أكتساب الأعمال بصفة مباشرة ،

- ممارسة وظيفة عمومية ذات سلطة ،

- الانتساب الى قطاع غير القطاع العام ،

- القرابة من الدرجة الرابعة مع عضو من الأجهزة المسيرة المؤسسة العمومية الاقتصادية ،

- السلوك المخالف لمصالح الوطن خلال حرب التحرير الوطني ،

- ويوضع القائمون بالادارة أو أعضاء مجلس المراقبة ، الذين لهم صفة موظفين ، في حالة أنتداب بحكم القانون " .

وهنا نكرر نفس الملاحظة التي أبدينا ها بالنسبة لشروط تعيين ممثلي العمـــال في مجلس الادارة ، فنقول أن شروط تعيين ممثل العمال في مجلس المراقبة طبقا للأمـر 71 - 74 ، تنتهي بمجرد اتمام اجراءات الشكليات القانونية اللازمة لاشهار تسجيل المؤسسة وفقا لأحكام القانونين المدني والتجاري ، باعتبار أن هذا الأمر هو أحد القوانين الأساسية للمؤسسة الاشتراكية التي يلغى كل أثرلها بعد الاشهار طبقا لحكم المادة التاسعة (9) من المرسوم 101 في 1988 . وعليه يعود برأينا تجديد وكالة هذا الممثل الى الجمعية العامة للمؤسسة ، مالم يرد نص بخلاف ذلك . الواقع كان يجمل بالمشرع عند ما ألغى القوانين الأساسية للمؤسســـة الاشتراكية بموجب المادة التاسعة (9) من المرسوم رقم 88- 101 آنف الذكــر ، أستثناء النصوص المتعلقة بكيفية تعيين ممثلي العمال في مجالس ادارة المؤسسات الاشتراكية بموجب الأمـــر المرقم 71-74 ، مادام أنه قد نص في القانونيـن 88 - 01 و 88- 04 على مراعاة شروطه بشأن تعيين ممثلي العمال في مجالــس

ادارة المؤسسات الجديدة ، أو النص على شروط أخرى مماثلة أو مغايرة لشروط الأمر الملغى المشار اليه أعلاه .

أما بالنسبة لتمثيل العمال في هيئة مراقبة الشركات المساهمة ، فلم ينص المشرع الجزائري على تعيين أحد هم الزاميا وبقوة القانون لا في القانون التجاري ولا في القانون المعدل والمتمم لأحكامه رقم 88 — 04 ، المذكور أعلاه ، اذ نصت المادة 678 من القانون التجاري بشأن مراقبة شركات المساهمة على أن : " " تعين الجمعية العامة العادية للمساهمين واحدا أو أكثر من مندوبي الحسابات لمدة ثلاث سنوات ، ويختارون من قائمة الخبراء المقبولين ...... الخ " " أي المعترف بهم رسميا كخبراء في أمور المحاسبة القانونية ، لا بل أن المادة التالية (679) من نفس القانون منعت تعيين مندوبين الحسابات في شركة المساهمة من بين الأشخاص الذين يتناولون تحت أي شكل كان أو بسبب أعمال أخرى غير أعمال المندوبين ، أجرا أو مرتبا من القائمين بالادارة أو الشركة أو من كل مؤسسة أخرى تملك عشر رأس مال الشركة ...... الخ ، ومثل هذا المنع لم يرد بالنسبة لتعيين ممثل العمال في مجلس مراقبة الشركة محدودة المسؤولية بالأسهم ، وهذا برأينا عيب تشريعي ينبغي تلافيه ، وذلك لأن الشركة المساهمة أكثر أهمية من الشركة محدودة المسؤولية ، ولأن رؤوس أموال المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تتخذ شكل أحدى هاتين الشركتين أو الأخرى متأتية من الدولة نفسها فلماذا يمثل العمال بقوة القانون في مجلس مراقبة الشركة محدودة المسؤولية بالأسهم ولا يمثلون في شركة المساهمة ، لا سيما أن المشرع قد خص العمال بنسبة من أرباحها ، وأصبح من حقهم الحفاظ على أرباحهم على الأقل من التلاعب في أموال وأرباح هذه الشركة . كما نص المشرع على أن تكون مدة العضوية في هيئة مراقبة حسابات شركات المساهمة ثلاث سنوات لأسباب تتعلق بضمان النزاهة ، دون أن يحدد مدة العضوية في مجلس مراقبة الشركة محدودة المسؤولية بالأسهم .

اذا يتولى أعمال مراقبة الشركة المساهمة شخص واحد أو عدة أشخاص يختارهم الجمعية العامة ، ممن تتوفر فيهم شروط الخبرة والدراية والنزاهة والاستقلال في عملهم . لذا نص المشرع الجزائري في المادة (679) تجاري على عدم جواز تعيين مندوبين الحسابات في هذه الشركة من :

1— الأقرباء أو الأصهار لغاية الدرجة الرابعة والقائمون بالادارة ، ومقدموا الحصص .

2 ـ الأشخاص الذين منع عليهم ممارسة وظيفة قائم بالادارة أو الذين سقط حقهم في ممارستهـــا .

3 ـ الأشخاص الذين يتناولون تحت أي شكل كان أو بسبب أعمال أخرى غير أعمـــال المندوبين أجرة أو مرتبا من القائمين بالادارة أو الشركة أو من كل مؤسسة أخـــرى ، تمتلك عشر رأسمال الشركة أو كانت الشركة نفسها تملك عشر رأس المال .

وإذا لم يتم تعيين المندوبين من طرف الجمعية العامة أو في حالة وجود مانع أو رفض من واحد أو أكثر من المندوبين المعينين ، فان عملية تعيينهم أو استبدالهم يتم بأمر من رئيس المحكمة التي يوجد بدائرتها مركز الشركة ، بناء على طلب كل معنى بالأمر على أن لا يستمر بقاء المعين من طرف الجمعية العامة للحلول محل آخر لمدة تزيد على المدة المتبقية من وكالة هذا الأخير (المادة 678 تجاري) .

ب ـ اختصاصات مجلس المراقبة .

ان المؤسسة العمومية الاقتصادية تخضع في الوقت الحاضـــر الى قواعد قانونيـــة تعكس منطقا متناقضا ، وذلك لانها من جهة تعتبر ملكا للأمة ، مؤلفة كلية من أموال عامة ، ومن جهة أخرى تعتبر تاجرا ، غالبا ما يتمتع بخصائص السلطة العامـــــة (حق الاستيراد والاحتكار الخاص بالدولة) ، ويتمتع بنفس الوقت بشخصيـــة معنوية من القانون العام .

وهـــي تخضع الى تخطيط متسلسل ، ومنظمة بموجب قواعد خاصة تستهدف تحقيـــق الربح أيضا . وهي وان كانت تتمتع بذمة خاصة تتصرف بها بحرية ، يتوقف استغلالها اليومي على الكثير من الرخص الادارية .

ولكنه ، نظرا لقبول استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية ، يكون المبدأ الأساسي اذا ، احترام الشخصية المعنوية الممنوحة للشركة العامة المحكومة بقواعد التجاريـــــة .

كما غدا أمرا لا بد منه الغاء كل قاعدة من القانون الخاص أو العام تتعارض مع استقلالية المؤسسة العمومية الاقتصادية التي تكون الدولة المساهم الوحيد فيها .

أما عن رقابة تصرفاتها المادية والقانونية ، فنقول أن لكل مساهم في شركات المساهمة التي قد يتجاوز عددها الشركاء فيها بضعة آلاف ، حـــــق الرقابـــة والاشراف على أعمال مجلس الادارة الذي يقوم بتصريف شؤون الشركة . ويتم ذلـــك عن طريق قيامه بفحص حساباتها ومراجعة دفاترها . ولكن الواقع عملا ، هو أن

المساهم لا يستطيع غالبا ممارسة مهمة الاشراف والرقابة بنفسه ، لذا أرتأى المشرع الجزائري أن يتولى وظيفة المراقبة على حسابات الشركة نيابة عن المساهمين في شركة المساهمة شخص أو مجموعة من الأشخاص المتخصصين الذين تتوافر فيهم الشروط التي سبق ذكرها ، على أن يتم أختيارهم من طرف الجمعية العادية للمساهمين ، ولكن دون الزام الجمعية بأختيار ممثل العمال بقوة القانون ، بأعتبار أن هؤلاء لا يساهمون برأسمال الشركة ، المؤلفة بموجب أحكام القانون العام في القطاع الخاص ، خلافا لما فعل بالنسبة للشركات محدودة المسؤولية بالأسهم ، بعد ما تقرر منح عمالها نسبة من أرباحها كما سبق البيان . وأن كان الأصح ، برأينا ، هو تمثيل العمال في هيئات مراقبة شركات المساهمة أيضا ، بأعتبار أن الدولة قد أصبحت المساهم الوحيد في رؤوس أموال هذين النوعين من الشركات ، والعمال في كليهما مصلحة في مراقبة كيفية تصريف شؤون الادارة فيهما ، الحفاظ على حقوقهم الخاصة الى جانب المحافظة على حق المصلحة العامة الذي يفيدون منه بصورة غير مباشرة .

ومهما يكن ، مادام قد تقرر تمثيل العمال في مجلس مراقبة المؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة بشكل شركة محدودة المسؤولية بالأسهم ، يقتضينا الأمر بيان أهم أختصاصات أعضاء هذا المجلس (التي يتمثل دور العمال في التسيير عن طريق ممارستها) وهي وفقا لأحكام القانون التجاري (1) :

- فحص الدفاتر والصندوق ومحفظة أموال الشركة ومراقبة أنتظام وصحة الجرد والموازنات ، وكذلك القيام بمراقبة دقة المعلومات المقدمة فيما يخص حسابات الشركة ضمن تقرير مجلس الادارة .

- واجراء التحقيقات والمراقبة التي يرونها مناسبة طيلة أيام السنة .

- ودعوة الجمعية العامة للمساهمين في حالة الأستعجال ،

- وابلاغ الجمعية العامة بموجب تقرير عن تنفيذ الوكالة التي عهدت اليهم ، مع بيان ما لاحظوه من مخالفات وعدم صحة البيانات اذا وجدت .

- وعلى مراقب الحسابات أن يقدم تقريرا الى الجمعية العامة عن كل عقد يبرم بين الشركة وبين أحد القائمين بادارتها سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو بالوساطة ، والا بطل العقد .

---

(1) أنظر المواد 678 ، 680 ، 627 من القانون التجاري الجزائري .

— ويجب كذلك على مراقبي الحسابات أن يقدموا الى الجمعية العامة للمساهمين تقريرا خاصا حول الاتفاقات التي رخصها مجلس الادارة ، وتتولى جمعية المساهمين الفصل في تقرير مندوب الحسابات .

وتكون مداولة جمعية المساهمين المتضمنة تصديق الميزانية والحسابات باطلة اذا لم تكن مسبوقة بتقارير مراقبي الحسابات .

غيــــر أن مراقب الحسابات لا يملك التدخل في أعمال مجلس الادارة أو الرقابة على ملاءمة قراراته ، ولكن اذا نمى الى علم المراقبين مخالفات مالية أو اداريـــــة أو جنائية ، فيجب عليهم كشفها في تقريرهم الى جمعية المساهمين .

— ويجب على مراقبي الحسابات أن يعملوا على وضع قائمة الجرد والميزانية وحساب الأرباح والخسائر وبصفة عامة كل الوثائق الواجب تبليغها للجمعية العامة حسب القانون ، تحت تصرف المساهمين بمركز الشركة قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ أنعقاد الجمعية .

— ويجوز لكل مساهم طوال السنة ، أن يطلع أو يأخذ نسخة من مركز الشركة بنفسه أو بواسطة وكيله من كل الوثائق التي قدمت للجمعيات العامة خلال السنوات الثلاث الأخيرة من محاضر هذه الاجتماعات .

ولتسهيل مهام مراقبي الحسابات وواجباتهم وضبط الحسابات وزيادة الرقابة على التصرفات الزم المشرع الجزائر (في الفصل الثامن من القانون رقم 88ـ01 ، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية) بمايلـــــي :

— بيان المؤسسة العمومية الاقتصادية في دفاترها المحاسبية مشتملات الممتلكات التي تملكها بمقتضى القانون وقيمتها المقابلة الموافقة ،

— ووجوب تنظيم وتدعيم هياكل داخلية " " خاصة بالمراقبة في المؤسسة وتحسين أنماط سيرها وتسييرها بصفة مستمرة .

— خضوع المؤسسات العمومية الاقتصادية لتقييم أقتصادي دوري يقوم به جهاز مؤهل لهذا الغرض عن طريق التنظيم ، على أن يتم هذا التقييم الاقتصادي للاستغلال بأستثناء كل تدخل أو عمل مباشر في ادارة وتسيير المؤسسة أو المؤسسات المعنية .... الخ (1) .

وعلاوة على هذه الاختصاصات أضاف القانون رقم 88ـ04 أحكاما تكميليــــة

---

(1) أنظر المواد 683 تجاري والمواد من 39 ـ 41 من القانون رقم 88ـ 01 .

لاختصاصات المؤسسة العمومية الاقتصادية المكونة في شكل " " شركة محدودة المسؤولية " " . أعطت مجالس مراقبة هذه المؤسسات صلاحيات ادارية بنفس الوقت ، بنصه على أن :

ـ تتمثل المهمة العامة لمجلس المراقبة في الاشراف على تسيير المؤسسة باسم الشركاء . ولهذا الغرض و بتفويض من الجمعية العامة ، يتولى السلطة العامة للادارة ضمن الحدود المنصوص عليها في القانون الاساسي ...... الخ .

ـ ويمثل مجلس المراقبة الشركة المحدودة المسؤولية في جميع أعمالها في الحياة المدنية بواسطة رئيسه أو بتفويض لأي مسير بناء على عقد رسمي خاضع للاشهار .

ـ ويقدم مجلس المراقبة سنويا الى الجمعية العامة تقريره الادبي واقتراحاته المتعلقة بتوزيع الارباح .

ويعرض على الجمعية العامة من أجل الدراسة تقرير نشاط المسير أو المسيرين والحسابات والموازنات والجرود وكذا تقرير محافظ الحسابات .

ـ وأخيرا " " يتولى تسيير المؤسسة العمومية المكونة في شكل شركة محدودة المؤوسؤولية وأستغلالها مسير أو عدة مسيرين .

يقترح مجلس المراقبة المسير أو المسيرين وتعينه أو تعينهم الجمعية العامة ويمارس هؤلاء المسيرون صلاحياتهم في التسيير والاستغلال ، كما حددها لهم القانون الاساسي المؤسسة[1] .

والذي نلاحظه على هذه النصوص أنها أوكلت جزءا هاما من وظائف مجلس الادارة الى مجلس المراقبة ، خاصة أقتراح أسماء المسير أو المسيرين على الجمعية العامة لتعينهم . والحال ينبغي أن تكون واجبات مجلس المراقبة منفصلة تماما عن واجبات مجلس الادارة ، وتقتصر على المتابعة والمراقبة بدون مجاملة المسيرين أوغيرهم ، ليتسنى لأعضاء ه ممارسة رقابة نزيهة وجادة على واجبات الادارة والمسيرين مع الامتناع عن التدخل في قرارات ومهام مجلس الادارة .

---

(1) أنظر المواد 34 ـ 37 من القانون المذكور أعلاه .

المبحث الثاني : لجنتا التأديب والصحة والأمن .

لم يكتف المشرع الجزائري باعطاء دور هام للعمال في ادارة وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية الجديدة عن طريق تمثيلهم في مجالس ادارتها ومراقبتها ، كما درسنا ذلك في المبحث السابق ، بل شاء زيادة وتأكيد دورهم في تسيير هذه المؤسسات عن طريق أشراكهم ، طبقا لأحكام الأمر 71 ــ 74 ، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، في أجهزة تقنية ملائمة ومكيفة ، تحدد بموجب قانون خاص (المادة 32 من القانون رقم 88 ــ 01 ، في 12 يناير 1988 وسيكون من بين الأجهزة المشار اليها بحكم المؤكد ، بعض اللجان أو المصالح العمالية المختلطة ، لاسيما ، لجنة التأديب الضرورية جدا لتأمين انضباط وجدية العمل في كل مؤسسة ، ولجنة الصحة والأمن ، خاصة ، بعد ما أوجب المشرع في الفقرة الرابعة من المادة (14) من القانون رقم 88 ــ 07 في 26 يناير 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، أشراك ممثلي العمال في كل قرار يتعلق بمباشرة نشاط طب العمل على مستوى المؤسسة المستخدمة . ونص في المادة (23) من نفس القانون على وجوب تأسيس لجان متساوية الأعضاء من أجل الوقاية الصحية والأمن في بعض المؤسسات .... الخ .

وعليه ، انتعرض الى هاتين اللجنتين في مطلبين : نخصص الأول الى لجنة التأديب ونكرس الثاني الى لجنة الصحة والأمن .

المطلب الأول ــ لجنة التأديب

الواقع ، لم يصدر الى الآن قانون خاص بشأن كيفية تكوين وتسيير وبيان أختصاصات لجنة التأديب في المؤسسات العمومية الاقتصادية . ولما كنا قد بحثنا ، كيفية تأليف هذه اللجنة وتعرضنا لاختصاصاتها ، وفقا لأحكام الأمر رقم 71 ــ 74 (الذي أشار اليه المشرع أعلاه) ، في الفقرة الثانية من المطلب الثاني من المبحث الثاني من الفصل الثالث ، من الباب الثاني ، من بحثنا ، فلا نعود الى تكرار بحثها . غير أنه برأينا ، كان الأجدى بالمشرع النص على تنظيمها بموجب قانون خاص يستمد أحكامه من المرسوم رقم 75 ــ 65 ، الصادر في 29 ابريل 1975 ، المتضمن

كيفيات تأسيس وتسيير اللجان المتساوية الأعضاء التأديبية في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص بدلا من الأمر 71-74 المذكور أعلاه ، بأعتبار أن المؤسسات العمومية الاقتصادية الجديدة تخضع لأحكام القانونين المدني والتجاري التي تنظم المؤسسات والشركات في القطاع الخاص ، مع تكييف أحكامه بحيث تتلائم مع المركز القانوني وطبيعة العمل في المؤسسات الاقتصادية الجديدة . ومن ناحية أخرى ، لقد ألغى المشرع بموجب المادة التاسعة (9) من المرسوم رقم 101 في 16 مايو 1988 القوانين الأساسية المؤسسة الأشتراكية ومن ضمنها الأمــــر رقم 71 - 74 الخاص بالتسيير الأشتراكي المؤسسات ، بينما ما زال المرسوم رقم 75 - 65 الخاص باللجان التأديبية في مؤسسات القطاع الخاص نافذا .

المطلب الثاني - لجنة الصحة والأمـــــن

صدر بتاريخ 26 يناير 1988 القانون رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، ناصا في مادته الثانية على انطباق أحكامه على كل مؤسسة مستخدمة ، مهما كان قطاع النشاط الذي تنتمي اليه . وهذا يعني أنطباقه على المؤسسة العمومية الأقتصادية . وأوجب هذا القانون تأسيس لجان متساوية الأعضاء الوقاية الصحية والأمن في كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (9) عمال ذوي علاقة عمل غير محددة ، أي مستمرة . وفضلا عن ذلك ألزم المؤسسة المستخدمة التي تشغل أكثر من تسعة (9) عمال ذوي علاقة محددة بتعيين مندوب دائم يكلف بالوقاية الصحية والأمن بمساعدة عاملين من العمال الأكثر تأهيلا في هذا الميدان . أمــــا بالنسبة الوحدة أو المؤسسة التي تشغل أقل من تسعة (9) عمال ألزم هذا القانون رئيسها بتعيين مندوبا يكلف بالوقاية الصحية والأمن . وأشترط أن يستفيد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن وكذا المندوبون المكلفون بالوقاية الصحية والأمن من تكوين تطبيقي مناســـب .

ونص هذا القانون أيضا على أن تحدد صلاحيات هذه اللجان ، وكذلك تشكيلها وتنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم (المادة 23 منه) .

ولكنه لم يصدر الى الآن نظام يحدد كيفية تكوين هذه اللجان و تحديد صلاحياتها وتنظيمها و تسييرها .

وبأنتظار صدور النظام الموعود ، نرى من المفيد مقارنة أحكام النصوص أعلاه بالا... المماثلة في القانونين الفرنسي والعراقي .

يبدو أن مجال تنظيم لجان الصحة والأمن في الجزائر أوسع بكثير في بعض جوانبه منه في فرنسا ، حيث لا يكون تأليف هذه اللجان أجباريا في الصناعة ، الا عندما تشغل المنشآت الصناعية (50) عاملا على الأقل ، وغير الصناعية (التجارية أو المكاتب العامة والوزارية أو المهن الحرة ، أو الشركات المدنية أو النقابات أو الجمعيات (300) ثلثمائة عاملا على الاقل (المادة . ر . 231 ـ 1 من قانون العمل ـ مرسوم الأول من أفريل 1974) . وتتضمن هذه القواعد أستثناء ، يجوز بموجبه أعفاء رئيس المنشأة الخاضعة للتنظيم من الألتزام بتأليف اللجنة بقرار من مدير العمل ، اذا سوغ رئيس المنشأة طلبه بأنخراطه في مؤسسة للصحة والأمن مقبولة من طرف وزارة العمل ، و نقدم ضمانات متساوية على الأقل للضمانات التي تضمنها اللجنة الخاصة (المادة . ر . 231 ـ 11 من قانون العمل) .

والقانون العراقي يعلق بدوره كالقانونين الجزائري والفرنسي أهمية كبيرة على عدد العمال لغرض تحديد مدى التزام صاحب العمل بتوفير الرعاية الطبية .

ولكنه سكت عن بيان كيفية أحتساب عدد عمال المؤسسة ، لذا أستطلعت مديرية العمل العامة في العراق رأي ديوان التدوين القانوني ، فيما اذا كان ينبغي النظر الى عدد عمال المؤسسة ككل ، ولو كانت تتضمن فروعا متعددة في أماكن متفرقة ، أم ينظر الى عمال كل فرع أو وحدة على أنفراد .

فأفتى الديوان بقراره المرقم 341 / 11 في 13/ 12/ 1971 بما يأتي :

لما كان المشرع يعتبر كل وحدة أنتاجية مستقلة بعمالها دون النظر الى ملكية صاحب العمل الواحد لأكثر من وحدة أنتاجية . وأن وحدة الادارة لا أثر لها على التزامات صاحب العمل اذا كانت وحدات الأنتاج متباعدة بعضها عن البعض الآخر وكائنة في مدن مختلفة ، وحيث أن المشرع جعل من عدد العمال معيارا لغرض الألتزامات الواردة في الفقرة (أ) من المادة (109) من قانون العمل الأمر الذي يكون معه صاحب العمل ملزما باستخدام ممرض ملم بشؤون الأسعاف

أو النصا قد مطبيب عند ما يكون العدد الذي يتطلبه موجودا في مكان واحد أو بلدة واحدة وان كانت تضم عدة معامل ما دامت مرتبطة ببعضها و تشترك في أثنا ساعة واحدة عند ما تكون تابعة لادارة واحدة . أما في حالة وجودهم في عدة أو في أماكن متباعدة فقد أعفى المشرع صاحب العمل من أستخدام ممرضهام بشؤو الاسعاف الاولي أو التعاقد مع طبيب خاص . ولكن هذا لاينفي مسؤولية صاحب العمل من أتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الاضرار الصحية واخطار العمل وآن يوفر لهم وسائل العلاج بالمجان ويدفع لهم مصروفات انتقالية الى المستشفى اذا أستدعت حالتهم ، وذلك عملا بالمادة (106) من قانون العمـــــــل .

أما عن عضويــة لجان الصحة والأمن في المؤسسات الفرنسية فانها كانت تماثــــل من حيث المبدأ عضويتها في الجزائر ، بالرغم من أختلاف أغراض وهيكلة المؤسسات في كلا البلدين :

تضم لجان الصحة والأمن في فرنسا رئيس المنشأة أو ممثله الذي يترأسها ، وعون يعين من طرف رئيس المؤسسة ، يقوم بسكرتارية اللجنة (وهو رئيس مصلحة الأمـــن اذا وجدت) ، وطبيب أو اطباء العمل المكلفين بالاشراف الطبي لعمال المنشأة وأخيرا بعض ممثلي العمال (المادة ، ر . 231 ـ 4 من قانون العمل) .

لقد زيد عدد ممثلي العمال بموجب مرسوم الاول من أفريل 1974 ، فأصبح (3 في المنشآت التي تشغل (500) عاملا و (9) في المنشآت التي تضم أكثـــر من (1 500) عاملا ، على أن يكون ثلثهم من الادارة أو الاطارات (المادة . ر . 31 ، مرسوم الاول من أفريل 1974) .

ولكن اجراء تعيين ممثلي العمال يختلف تبعا لوجود أو عدم وجود لجنة مؤسسة أو منشأة (المادة . ر . 231 ـ 5) .

يعـــــين الممثلون في الحالة الأولى في لجنة الصحة والأمن من طرف هيئة مؤلفـــــة من أعضاء منتخبين من لجنة المؤسسة أو المنشأة ، ومندوبي العمال ، سواء كانوا رسميين أو أحتياطيين . وفي الحالة الثانية ينتخب ممثلوا العمال في لجنة الصحة والأمن بنفس شروط أنتخاب ممثلي العمال في لجنة المؤسسة .

و وأن مدة وكالة ممثلي العمال في لجنة الصحة والأمن سنتان قابلة للتجديد (المادة 231 ـ 5 من قانون العمل ـ مرسوم الاول من أفريل 1974) .

و يتمتع هؤلاء الممثلين في المؤسسات التي يزيد عدد العاملين فيها على (00 عامل بنفس الحماية ضد التسريحات الممنوحة لأعضاء لجنة المؤسسة (المادة 12 من قانون 27 ديسمبر 1973 ، المادة . ل . 231 ـ 8 من قانون العمل) . وعليه يخضع تسريحهم الى موافقة مسبقة من لجنة المؤسسة ، وفي حالة عدم وجود ها الى موافقة مفتش العمــــــــل .

وتعوض الأوقات التي يمضونها في الأجتماعات من أجل أنجاز مهامهم المختلفة ، كوقت تام للعمل (المادة . ر . 231 ـ 8 المقطع الأخيــر) . وعكس ذلك يلزمون بالسر المهني شأن بقية أعضاء لجنة الصحة والأمن[(1)] .

بعد ما تعرفنا على كيفية تكوين لجنة الصحة والأمن في الجزائر بقي علينا بيان أختصاصاتها .

قبل التطرق الى اختصاصات لجنة الصحة والأمن طبقا لبعــض أحكام القانون رقم 88ـ 07 ، في 26 يناير 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، وبموجب التنظيم الذي أوجــب المشرع اصداره بموجب الفقرة الثانية من المادة 24 منه بالنا على أن : " " تحدد صلاحيات لجان الصحة والأمن وكذا تشكيلها و تنظيمها وتسيير ها عن طريق التنظيم " " ، يجمل عرض فكرة عامة عن أهم التزامات صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة بتوفير الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من الخطر والأمر بالاستعانة ببعض الأعضاء أو الهيئات الوطنية المتخصصة في مجال هذه الألتزامات طبقا لأحكام الفصل الثاني من القانون المذكور أعلاه والتي سيكون تنفيذ ها محلا لرقابة لجان الصحة والأمن ومصالح طب العمل في المؤسسات المستخدمة ، بموجب التنظيم الموعود لتفصيلها وأيضا حصرها وهــــي :

أولا ــ يجب أن تكون محلات وأماكن العمل و محيطها وملحقاتها و توابعها ، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة ، وأن تتوفر فيها شروط الوقايـــــة الصحية الضرورية لصحة العمال ،

ثانيا ــ يجب أن يستجيب جو العمل الى شروط الراحة والوقاية الصحية ، وعلى وجه الخصوص التكييف والتهوية و تجديدها ، والتشمس والاضاءة ، والتدفئة والحمايـــة من الغبار والأضرار الأخرى و تصريف المياه القذرة والفضلات .

ويجب تمكين العمال من دمار رسة رياضة الاستراحة ووضع وسائل النظافة الفرديــة

---

(1) أنظر برون و كالون ، المرجع السابق باللغة الفرنسية ص 357ـ 358 .

تحت تصرفهم ، ولا سيما خزانة الملابس ودورات المياه والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب وكذا النظافة في المطاعم .

ثالثا ــ يجب تصميم وتهيئة وصيانة المؤسسات والمحلات المخصصة للعمل وملحقاتها وتوابعها ، بحيث تضمن أمن العمال .

رابعا ــ يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعالية المعترف بها ، من أجل الحماية ، وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار

خامسا ــ يتعين على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمال في أختيار التقنيات والتكنولوجيا وكذا في تنظيم العمل .

يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب أنجازها ولضرورة الأحتياط من الأخطار التي يتعرض لها العمال .

ويجب أن تكون موضع رقابة دورية وصيانة تضمن شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل ......الخ .

سادسا ــ يخضع صنع أو أستيراد أو أستعمال العناصر أو المواد أو المستحضرات للتشريع الجاري به العمل ، وذلك أستجابة لمقتضيات الوقاية الصحية والأمن في وسط العمــــــل .

ويتعين على المؤسسات المستخدمة ، ولا سيما الصناع والمستوردون ، أن يقدموا للمؤسسات والهيئات المعنية المعلومات الضرورية لتقدير الأخطار التي تشكلها المواد أو المستحضرات على صحة العمال وذلك قبل أدخالها الى السوق .

سابعا ــ يتعين على المؤسسات المستخدمة أن تتحقق من أن الأعمال الموكلة الى النساء والعمال القصر والعمال المعوقين لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهم مع مراعاة الأحكام التشريعية الجاري بها العمل(1) .

وبخصـــوص مهام رسكلة لجان الصحة والأمن ومهامها وواجباتها في المراقبة نص المشرع بنفس القانون أعلاه على أنـــــــه :

ــ تستطيع لجنة الوقاية الصحية والأمن ومندوب الوقاية الصحية والأمن وكذا طبيب العمل أن يشعروا ، في أي وقت كان مفتش العمل في حـــــالة معاينة تهاون مفرط أو خطر ، لم تتخذ بشأنهما المؤسسة المستخدمة الاجراءات المناسبة بعد

---

(1) أنظر المواد من 4 ــ 11 من القانون 88 ــ 07 ، سالف الذكر .

توجيهه أخطار اليها .

ـ واذا تحقق عضو لجنة الوقاية الصحية والأمن أو مندوب الوقاية الصحية والأمن أو طبيب العمل أو أي عامل من وجود سبب لخطر وشيك الوقوع ، فعلية أن يبادر فورا باشعار مسؤول الأمن أو مسؤول الوحدة أو من يمثلها أو ينوب عنهما قانونا ، بهدف أتخاذ الاجراءات الضرورية الفورية والملائمة(1) .

---

(1) أنظر الفقرة الثانية من المادة 32 والفقرة الأولى من المادة 34 من نفس القانون المشار اليه أعلاه .

الخاتمة

أشاء في خاتمة هذا البحث تقديم خلاصة عامة ، أثبت فيها ما انتهيت اليه من تحليل ودراسة وتقويم وتوصيات ، استخلصتها من معالجتي المتواضعة لمواضيع بحثي التي قد يكون بعضها الاول في اللغة العربية يحاول القاء بعض الضوء على المشاركة العمالية في ادارة وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية الجديدة في الجزائر .

لقد تبين لنا من خلال دراستنا هذه أن العمال يؤلفون العنصر والأساس الحيوي والعمود الفقري في تركيب المؤسسة ، الامر الذي يستوجب الاهتمام بوضعهم والاعتراف بدور هام لهم فيها ، حتى يتلاشى التعارض أو الصراع بينهم وبين غيرهم من القوى العاملة المحركة للمؤسسة . وأن يكون هذا الدور دائم الفعالية في وضع السياسة العامة اللازمة لتسيير المشروع أو المؤسسة أو ادارتها ، وأن يكون الاعتراف بدورهم قانونيا ومؤسساتيا ، تضمنه التشريعات والقوانين ، على نحو لا يترك لاهواء أصحاب العمل أو رؤساء المصالح والمؤسسات .

لقد تعددت التجارب في مجال تمثيل ومشاركة العمال في العالم الحديث وهي تتأثر بالظروف الاقتصادية والسياسية والايديولوجية القائمة في كل دولة على انفراد .

وعليه آثرنا أن تكون دراستنا لموضوع بحثنا منصبة على عرض الكيفية مشاركة العمال في ادارة وتسيير المؤسسات في أنظمة مختلفة ولكنها متقاربة مع النظام الجزائري ، مع مقارنة بعض حلولها أحيانا ، لذا كان بحثنا لبعض التجارب الاجنبية والعربية التي مارس العمال فيها مبدأ المشاركة في تسيير المؤسسات العمومية والخاصة نذكر منها التجربة الفرنسية والتجربتين المصرية والعراقية ، لغرض الاستئناس بها أو الاستفادة منها في التجربة الجزائرية في مجال هذه الممارسة العمالية .

وهنا نقول أننا قد ركزنا على دراسة التجربة الفرنسية بشيء من الاسهاب ، ويرجع سبب ذلك إلى حقيقة أن التشريعات الفرنسية كانت مطبقة على المؤسسات في الجزائر قبل الاستقلال ، واستمر تطبيقها لفترة وجيزة بعد انجازه ، فتركت ، برأينا ، آثارها الايجابية أو السلبية على معظم أنظمتها القانونية .

لهذا بدأنا بدراسة التجربة الفرنسية التي اتضح لنا منها أنها قد أنا حت المجال للمشاركة العمالية في ادارة وتسيير المشروعات والمؤسسات العامة عن طريق " لجان المؤسسات " ، ولاحظنا على هذه التجربة أنها لم تخلو من المثالب والعيوب التي اعترتها . وكانت أهم تلك المثالب أو العيوب تنحصر في ضعف دور العمال في ادارة وتسيير المؤسسات والمشروعات العامة الذي اقتصر على منذ ولادة تطبيقها لنظام " لجان المؤسسة " ، العيب ، برأينا ، من حيث الصياغة الفنية ومعادا من حيث المضمون .

بالنسبة للصياغة الفنية ، عمد المشرع الفرنسي الى اجراء فصل غير مؤسس بين المشروع والشركة ، بدلا من محاولة التوفيق بينهما ، باقرار دور العمال في اطار الشركة ايضا ، وبذلك أبقى السلطة فيها بعيدة عن متناول العمال لتمارسها أجهزة الشركة باسم الشركاء وحدهم . ولم يستطع بوساطة نظام " لجان المشروعات " أن يحقق أي تعديل يذكر في هيكة المشروع ولا القضاء على مشكلة الصراع بين رأس المال والعمال أو أن يخفف من مظاهره على الاقل .

ومن حيث المدى الحقيقي لدور العمال ، فانه جاء محدودا للغاية في مجال الشؤون الاقتصادية حيث لم تستطع اللجنة أن تكفل للعمال سوى الحق بالعلم والاحاطة بالشؤون العامة للمؤسسة . ومن جهة أخرى ان الوصاية المفروضة على ممثلي العمال من قبل النقابة قد أهدرت حقوقهم في مباشرة مشاركتهم الادارية بأنفسهم ، وتغاضت عن تدعيم دورهم بوساطة " لجان المشروعات " ، وهذا ما أدى الى الاخلال بصفة جوهرية بالطابع الديمقراطي لدور هؤلاء العمال الذي يلعبونه بوساطة اللجان ، وأخل بديمقراطية حرية أختيار العمال لممثليهم .

ولهذه الاسباب تجلى اختفي السنوات الاخيرة الدعوة لتدعيم دور العمال في الحياة الاقتصادية عن طريق أشراكهم في تسيير المؤسسات العامة .

وقد أنصرف الاهتمام الى ضرورة تحاشي ظاهرة الوصاية المفروضة على العمال في المشروعات أو المؤسسات أيا كانت طبيعتها لكي يتمكن العمال من ممارسة دورهم في الادارة والتسيير بحرية .

كما أنصرف الاهتمام كذلك الى ضرورة منح صلاحيات واسعة الى " اللجان " تنصب في نفس الوقت وبنفس الدرجة على المسائل الاقتصادية والمسائل الاجتماعية وذلك لاعطاء " لجان المؤسسة " دورا حقيقيا في المشاركة بادارة وتسيير المؤسسة .

ثم أنتقلنا الى دراسة التجربة المصرية في مجال المشاركة العمالية في ادارة وتسيير المؤسسة والتي أتسمت بالارتفاع بمستوى دور العمال في المشروعات أو المؤسسات الى مرتبة المشاركة الحقيقية في بعض الامور الاقتصادية ، ولكنها لا ترقى الى مرتبة المشاركة في أتخاذ القرار ولا تكفل للعمال سوى مظاهر ابداء الرأي والتشاور .

ومن أهم المآخذ على التجربة المصرية مايلي :

1 ـ ظاهرة الاختلاف أو التناقض في الاحكام التي تنظم الاجهزة المتكفلة بتحقيق مشاركة العمال في تسيير المشروع بوجه عام .

2 ـ تعدد الاجهزة المتكفلة بمشاركة العمال في تسيير المشروع أو المؤسسة ، وما يترتب على ذلك من تداخل في الاختصاصات بشكل لا يساعد على ايضاح دور العمال ، وما ينتج عن التداخل من عجز ممثلي العمال عن فهم حقيقة دورهم في الادارة والتسيير .

وعليه نقترح اعادة النظر في التعدد الراهن لاجهزة المشاركة العمالية في تسيير المشروع المصري الحالي وخاصة القضاء على التداخل في أختصاصاتها . وكذلك اعادة النظر في أحكام التنظيم القانوني للمشاركة العمالية في الادارة لازالة تناقضاتها .

وبعد ذلك عرجنا على دراسة التجربة العراقية في مجال مشاركة العمال في تسيير المؤسسات والتي امتازت برأينا بالجدية والموضوعية ، بالنسبة للدور الذي اعطاه المشرع لاسهام العمال في ادارة وتنظيم العمل والمشاركة في ادارة وتسيير المؤسسة ، بحيث اشتمل دور العمال على المشاركة في الاستشارة وفي اتخاذ القرار .

ومع هذا لم تخلو التجربة العراقية من بعض الهفوات ، يؤخذ عليها ما يلي :

– اشترط المشرع أن يكون اختيار وتعيين ممثلي " العمال " من قبل النقابة أو غيرها من الاجهزة داخل المشروع أو المؤسسة . وبالطبع لهذا الاشتراط تاثير كبير على اضعاف استقلال ممثلي العمال في مجلس الادارة . لذا فاننا نؤيد المقترحات التي طرحها البعض والداعية الى ان تتم مساهمة العمال في مجالس الادارة " بالانتخاب " – نعني انتخاب ممثلي العمال من قبل جماعة العمال في المؤسسة مباشرة ، وعدم اللجوء الى تعيينهم من قبل النقابة أو غيرها من الاجهزة ، وذلك لاعطائهم بعض الاستقلال في ممارسة واجباتهم في مجالس الادارة بعيدا عن تأثير النقابة او غيرها من جهات الوصاية ، ومن أجل التفريق وعدم الخلط بين واجبات ومهام العمل النقابي وبين واجبات ومهام ممثلي العمال في الادارة .

ومن خلال عرضنا التجربة الجزائرية في مجال المشاركة العمالية في ادارة وتسيير المؤسسة لاحظنا أنها دارت بداية في اطار التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، كان محاولة لبعث وانجاز الديمقراطية في مجال العلاقات الاجتماعية للعمل في داخل المؤسسة ، ولكن ظهر ان هذه المحاولة التي تبنتها الدولة لتسيير مؤسساتها العامة مشوبة ببعض العيوب نذكر منها على سبيل المثال :

– الوصاية المركزة على المؤسسة من طرف سلطة الوصاية التي بقيت المسير الفعلي لشؤونها والمحدد لاستراتيجيتها ضمن البرنامج الحكومي ، وهذا ما يعكس بيروقراطية الادارة وسيطرتها على تسيير الاقتصاد في المؤسسة ، وهو ما يتنافى مع مبدأ المرونة وضرورة التكيف تبعا للظروف المستجدة والسرعة والائتمان في المعاملات التجارية .

وبسبب الضغوط المستجدة وعوامل ودواعي تطوير المؤسسة باعطائها قدرا أكبر من حرية المبادرة وتحمل المسؤولية ، واشراك جميع الاطراف المعنية من اطارات وعمال في عمليات التنمية الاقتصادية ، تخلت الدولة عن الاسلوب القديم ، لاخراج المؤسسات الاقتصادية من مجال البيروقراطية واعطائها دينامكية جديدة لتسيير شؤونها بنفسها مع تحميلها مسؤوليات تصرفاتها الصناعية والتجارية والقانونية .

وبالنسبة لتنظيم التسيير قررت تسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية بطريقة مستقلة عن سلطات الوصاية ، بواسطة هيئات تسييرية ذاتية ، تتمثل بالجمعية العامة للمساهمين وهيئات الادارة ومجلس مراقبة .

أما عن مشاركة العمال ودورهم في التسيير فيتمثل من جهة باشراكهم بقوة القانون في مجالس الادارة والمراقبة ، ومن جهة أخرى ، باشراكهم في بعض اللجان الاجتماعية التقنية كلجنة الصحة والامن ولجنة التاديب بموجب انظمة خاصة .

ولكنه بالرغم من أن التشريعات الجديدة لاصلاح المؤسسة جاءت لتنقذ المؤسسات الوطنية الاقتصادية من التدهور الذي ألم بها فانها لا تخلو ، برأينا ، من بعض النواقص والثغرات التي تشوبها ويكتنفها بعض الغموض وعدم الوضوح والتداخل كالآتـــي :

– لاحظ البعض(1) أن من بين النقاط الأساسية التي لم يفصل التنظيم الجديد فيها بطريقة نظامية وقانونية هي مسألة المشاركة العمالية رغم العبء الثقيل الذي يتحمله العمال من أجل انجاح العملية الانتاجية الى جانب المسيرين والمساهمين ، ينرا ي لهم أن المشاركة العمالية في مجلس الادارة لم توضح بعد . ويتساءل أو هل سيكون دور ممثلي العمال كما كان أستشاريا أم أن الممثلين سيحضيان بصوتين مستقلين داخل مجلس الادارة . غير أننا أرتأينا أن المشرع لم يفرق بينهم من حيث الحقوق والواجبات وبين بقية أعضاء مجلس الادارة ، حيث جاءت نصوصه بدرجة من التعميم والوضوح تسمح بتأييد ما ذهبنا اليه .

– كما لوحظ من جهة أخرى أن القوانين الجديدة لاستقلالية المؤسسات لم تنظم علاقة العامل الانضباطية بالمؤسسة والهياكل التي تتكفل بها والاطار القانوني الذي تتم فيه ولكننا نعتقد أن النظام الداخلي للمؤسسة أو قانونها الأساسي يتولى ايضاح هذه الأمور .

ونحن بدورنا لاحظنا على التشريعات الجديدة ما يأتي :

– أن المشرع كرر النص على كيفية تكوين مجلس ادارة المؤسسة العمومية الاقتصادية ، المنظمة في شكل شركة مساهمة ، في المادة (11) من القانون رقم 88ـ04 بدون موجب وحرفيا كما في المادة (26) من القانون رقم 88ـ01 ، باستثناء استبدال الاصطلاح " شركة مساهمة " باصطلاح " شركة بالأسهم " مع أن لهذين الاصطلاحين نفس المعنـــــــى .

– لم ينص المشرع على كيفية تكوين مجلس ادارة المؤسسة العمومية الاقتصادية المنظمة بشكل " شركة محدودة المسؤولية بالأسهم " عند ما تعود ملكيـــة الأسهم كافة الى الدولة . والظاهر أنه شاء بخصوص ذلك تطبيق المادة (576) من القانون التجاري الجزائري التي تنص على أن " يدير الشركة ذات المسؤولية المحدودة شخص أو عدة أشخاص طبيعيين ،

ويجوز أختيارهم خارجا عن الشركاء ،

ويعينهم الشركاء في القانون الأساسي أو بعقد لاحق حسب الشروط المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة (582) " . مع أن هـــذا النص الأخير يتعلق بتكوين مجلس ادارة لشركة منظمة في القطاع الخاص وبرأسمال خاص يعود الى شركاء من الخواص .

كما أغفل المشرع أشراك العمال في مجلس ادارتها مع أن موجب إشراكهم في مجلس إدارة الشركة المساهمة ، متحقق بالنسبة للشركة المحدودة المسؤولية بالأسهم ايضـــا .

---

(1) أنظر خضير بوقالة ، مقالة تحت عنوان ، الصوت الآخر ، منشورة في جريدة الشعب ، ليوم 29 جانفي 1989 ، العدد 7852 .
أنظر كذلك الحسين مصدق ، مقالة تحت عنوان ، العنصر الحاسم ، جريدة الشعب 31 جانفي 1989 ، العدد 7854 .

- وبشأن كيفية أختيار ممثلي العمال لمجلس ادارة المؤسسة ، فقد أوجبت أحكام القانونين المرقمين 88 – 01 و 88 – 04 ، أن يتم طبقا لأحكام الأمر رقم 71 – 74 في 16 نوفمبر سنة 1971 . غير أن المادة (19) من المرسوم رقم 101 في 1988 ، قضت بالغاء الأحكام القانونية الأساسية المؤسسة الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي الغاء صريحا .... ولا يكن لها بأي حال من الأحوال ، أي أثر قانوني بمجرد أتمام الشكليات القانونية المتعلقة بالتسجيل الاشهاري المنصوص عليها في القانونين المدني والتجاري فيما يخص المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تخلفها .

وهذا يعني ، برأينا ، الغاء الأمر رقم 71 – 74 ، الذي تحدد أحكامه كيفية اختيار ممثلي العمال في مجلس ادارة المؤسسة الاشتراكية . ولكن المشرع سهى عن بيان كيفية اختيار ممثلي العمال في مجلس ادارة المؤسسة العمومية الاقتصادية التي تخلفها .

- وبالنسبة لتمثيل العمال في هيئة مراقبة الشركات المساهمة ، فلم ينص المشرع على تعيين أحدهم الزاميا وبقوة القانون لا في القانون التجاري ولا في القانون المعدل والمتمم لأحكامه رقم 88 – 04 ، اذ نصت المادة (678) من القانون التجاري بشأن مراقبة شركات المساهمة على أن " تعين الجمعية العامة العادية للمساهمين واحد أو أكثر من مندوبي الحسابات لمدة ثلاث سنوات ، ويختارون من قائمة الخبراء المقبولين .... الخ . " ، أي المعترف بهم رسميا كخبراء المحاسبة القانونية ، كما أن المادة التالية (679) من نفس القانون منعت تعيين مندوبين الحسابات في شركة المساهمة من بين الأشخاص الذين يتناولون تحت أي شكل كان أو بسبب أعمال أخرى غير أعمال المندوبين ، " أجرا أو مرتبا " من القائمين بالادارة أو الشركة أو من كل مؤسسة أخرى تملك عشر رأسمال الشركة .... الخ . ومثل هذا المنع لم يرد بالنسبة لتعيين ممثل العمال في مجلس مراقبة الشركة محدودة المسؤولية بالأسهم . ونقول أن هذا عيب تشريعي ينبغي تلافيه ، وذلك لأن الشركة المساهمة أكثر أهمية من الشركة محدودة المسؤولية ، وأن رؤوس أموال المؤسسات العمومية الاقتصادية التي تتخذ شكل احدى هاتين الشركتين أو الأخرى متأتية من الدولة نفسها ، فلماذا يمثل العمال بقوة القانون في مجلس مراقبة الشركة المحدودة المسؤولية بالأسهم ولا يمثلون في شركة المساهمة ، لاسيما وأن المشرع قد خص العمال بنسبة من أرباحها ، فأصبح من حقهم الحفاظ على أرباحهم على الأقل من التلاعب في أموال وأرباح هذه الشركة .

- كما نص المشرع على أن تكون مدة العضوية في هيئة مراقبة حسابات شركة المساهمة ثلاث سنوات لأسباب تتعلق بضمان النزاهة ، دون أن يحدد مدة العضوية في مجلس مراقبة الشركة محدودة المسؤولية بالأسهم .

- أوكلت المواد 34 – 37 من القانون 88 – 04 جزءا هاما من وظائف مجلس الادارة الى مجلس المراقبة ، خاصة أقتراح أسماء المسير أو المسيرين للشركة محدودة المسؤولية على الجمعية العامة لتعيينهم . والحال ينبغي أن تكون واجبات مجلس المراقبة منفصلة تماما عن واجبات مجلس الادارة ، وتقتصر على المتابعة والمراقبة بدون مجاملة المسيرين أو غيرهم ، ليتسنى لأعضائه

ممارسة رقابة نزيهة وجادة على واجبات الادارة والمسيرين مع الامتناع عن التدخل في قرارات ومهام مجلس الادارة .

وختاما نأمل اعادة النظر في بعض نصوص التشريعات الجديدة لاستقلالية المؤسسات وتعديلها على ضوء ما أبديناه من ملاحظات مع تقوية دور العمال في ادارة وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية وجعله على الاقل مقاربا من دورهم في ادارة وتسيير المؤسسات العمومية الذي أوضحناه في عرضنا لأحكام القوانين المعنية بتحديد هذه الانظمة التي وقع عليها اختيارنا لأغراض المقارنة في سياق بحثنا .

وهنا لا بد وأن أسجل بالغ شكري وامتناني لأستاذي الفاضل الدكتور جلال مصطفى القريشي على مابذله من جهود وما ابداه من توجيهات قيمة لتمكيني من اعداد هذا البحث المعروض لعدالة تقويمكم .

والله ولي التوفيق

المراجع

أولا : باللغة العربية

(أ) المؤلفات

المؤلف	الكتاب
1) الدكتور احمد محرز	القانون التجاري الجزائري ، 1979 .
2) الدكتور أحمد الخشاب	التفكير الاجتماعي ، دراسة تكميلية للنظرية الاجتماعية / القاهرة ، 1970 .
3) بعلي محمد الصغير	المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري ، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية ، بوزريعة الجزائر ديسمبر 1988 .
4) الدكتورجلال مصطفى القريشي	شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول علاقات العمل الفردية ، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 1984 .
5) الدكتور جلال يحيى	التخلف والاشتراكية في العالم العربي ، القاهرة / دار المعارف بمصر 1959 .
6) جواد الدهيمي	شرح قانون العمل العراقي ، بغداد 1960
7) دي كولو فافار ترجمة الدكتور جلال القريشي	العمال في مواجهة التسيير في القانون الفرنسي والالماني 1975 .
8) هاري . و . ايد اره ترجمة محمد ماهر نور	الحركات الاشتراكية ، القاهرة ، الدار المصرية للتأليف والترجمة / بلا تاريخ .
9) هيرلان ترجمة الدكتور جلال القريشي	التجارب الالمانية في التسيير المشترك ، دالوز ، 1960 .
10) الدكتور زكي بدوي	علاقات العمل في مختلف الصناعات الطبعة الاولى ، 1961 ، دار الفكر العربي
11) الدكتور زغدود علي	المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر ـ رسالة دكتوراه ، الجزائر سنة 1982 .

12) الدكتور يوسف الياس : المساهمة النقابية في تطبيق قانون العمل ، دراسة قانونية / بغداد/1979 .

13) كول جـ ، هـ/ ترجمة / عبد الكريم احمد / مراجعة/ علي أدهم . : تاريخ الفكر الاشتراكي / القاهرة / بلا تاريخ

14) الدكتور مراد منير فهيم : مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري ، منشأة المعارف ، 1976 .

15) الدكتور محمد السويدي : التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية ، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1986 .

16) الدكتور محمد عبد الودود خليل . : فلسفة الاشتراكية التعاونية وفلسفة التعاون ، القاهرة، 1963.

17) الدكتور محمد حلمي مراد : التعاون من الناحيتين المذهبية والتشريعية / القاهرة / مطبعة نهضة مصر / سنة 1962

18) الدكتور عدنان العابد : قانون العمل ، دار المعارف بغداد ، 1980 .

19) فتحي عبد الصبور : الشخصية المعنوية للمشروع العام عالم الكتب 1973 .

20) صلاح موسي : مشاركة العاملين في ادارة المؤسسات العامة الاقتصادية ، بحث ماجستير ، الجزائر 1977 .

21) الدكتور قاسم جميل قاسم : المؤسسة العامة كاستراتيجية ادارية للتنمية سنة 1985 ، منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية .

22) الدكتور رياض عيسى : النظام القانوني المؤسسات الاقتصادية الاشتراكية في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، سنة 1987 .

23) الدكتور شاب توما منصور : شرح قانون العمل العراقي ، بغداد 1977 .

24) الدكتور خير الدين حسيب : مساهمة العمال في الادارة في الوطن العربي ، بيروت 1971 .

25) الدكتور خميس السيد اسماعيل : القيادة الادارية ، عالم الكتب القاهرة 1971 .

26) الدكتور خميس السيد اسماعيل : الادارة العامة والتنظيم الاداري في الجزائر (الطبعة ، الثانية/1976

(ب) البحوث في المجلات والصحف :

1) الدكتور آيت ـ تاسي أسناك الادارة : " " اصلاح المؤسسة ونظريات التنظيم بحث منشور في مجلسة أحداث أقتصادية ، باللغة الفرنسية العدد 22 ، نوفمبر 1988 .

2) الحسين معدق مقالة تحت عنوان ، العنصر الحاسم ، منشورة في جريدة الشعب ليوم 31 جانفي 1989 العدد 7854 .

3) أسماعيل حمادي بلاغ مقدم من طرفه ، حول التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الثورة والعمل ، العدد ، 252 . ص 6 .

4) الدكتور جلال مصطفى القريشي ، الحركة النقابية ، والحق النقابي ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية ، العدد (2) جوان 1988 .

5) جيلالي صاري ـ اصداء اغتيال عيسات ايدير ود لائلها ندوة الحركة النقابية الجزائرية 19 ـ 20 فيفري 1986 بحث مطبوع بالرونيو .

6) دريس جزائري ـ مقابلة اجرتها معه جريدة الثورة الافريقية العدد 611 في 7 ـ 13 نوفمبر 1975 .

7) الدكتور لعشب محفوظ ـ مقالة بعنوان " " المؤسسات العمومية ، تطور اشكالها خلال ربع قرن " " المنشور في جريدة الشعب العدد (7870) في 19/ 2/ 1989 .

8) الدكتور محمود العبيب ـ أسهام العمال في تنظيم العمل والادارة في العراق ، مجلة العمل العربية ، العدد التاسع ، تموز 1977 .

9) محمد فارس ـ تاريخ الحركة النقابية من البداية الى 1956 بحث منشور في مجلة الثورة والعمل ، عدد خاص 24 فيفري 1985 .

10) رشاد الحداد ـ " " دليل العاملين " " ملحق مجلة الأهرام الاقتصادي عدد أول مايو 1970 .

11) خضير بوقالة ـ مقالة تحت عنوان " " الصوت الآخر " " منشورة في جريدة الشعب ليوم 29 جانفي 1989 ، العدد 7852 .

12) تقرير عام متعلق باستقلالية المؤسسة ، منشور في المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية ، عدد واحد مارس 1988 .

13) ندوة الاتحاد العام للعمال الجزائريين " " تاريخ الحركة النقابية " " ، الثورة والعمل ، 24 فيفري 1986 ، العدد 452 .

14) مطبوعة المعهد العالي للتسيير والتخطيط ، برج الكيفان جوان 1988 .

(جـ) الوثائق الرسميـــــة

1 ـ الميثاق الجزائري الصادر عام 1976 .
2 ـ التسيير الاشتراكي للموسسات، الميثاق والنصوص التطبيقية ، جبهة التحريـــر الوطني ديسمبر 1975 ،
3 ـ القانون التجاري الجزائري ، بموجب الأمر رقم 75 ـ 59 في 26 سبتمبر 1975،
4 ـ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد (2) في 13 يناير سنة 1988 ، المتضمنة القوانين التالية :
ـ قانون رقم 88 ـ 01 في 12 يناير سنة 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية .
ـ قانون رقم 88 ـ 03 في 12 يناير 1988 يتعلق بصناديق المساهمة .
ـ قانون رقم 88ـ 04 في 12 يناير 1988 يعدل ويتمم الأمر 75ـ59 في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري ، ويحدد القواعد المطبقة علـــى الموسسات العمومية الاقتصادية .
5ـ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد .(20) في 18 مايو سنة 1988 ، التي تتضمن المرسوم رقم 88 ـ 101 في 16 مايـــو 1988 يحدد كيفيات تطبيق القانون رقم 88ـ 01 في 12 يناير 1988 .
6ـ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد (4) المتضمنة القانون رقم 88 ـ07 في 26 يناير سنة 1988 يتعلق بالوقايـــة الصحية والأمن وطب العمل .
7ـ المرسوم 83 ـ 544 المتعلق بالقانون الأساسي للجامعة .

ثانيا : باللغة الفرنسية .

أ ـ المؤلفات .

1- Alain , Pouvoir et resbosabilité en droit Penel Socil, Paris , 1975 .

2- Brund , Grands arrêts , Paris , 1976 .

3- Brun et Galland , droit du Travail , 2è ed , tome 1Paris 1978 .

4- Chambelland , Les Comités d' entreprise , fonctionnement et resultats pratiques, Paris , 1949 .

5- Durand , Traité du Travail , Paris 1972 .

6- Durand et Jaussaud , Traité de Droit du Travail , Dalloz, 1947 .

7- J. Savatier , Les groupes des Societes es la notion d' entreprise en droit du Travail , P aris , 1974.

8- J . Pelssier , Les licenciemeents opur motif économique, Paris , 1975 .

9- J. M. Luttringer , La reforme de la constitution Sociale de l' entreprise allemand , 1973 .

10- Mohamed Boussoumah , l' entreprise Socialiste en Algérie , Alger , 1982 .

11- M. Cohen , Le statut dés délégues du Comité d'entreprise , Paris , 1970 .

12 - Melanges Brun , L' amelioration des Conditions de Travail , Paris , 1974 .

13- Touchene F. L' assemblée des travailleurs la gestion Socialiste des entrepises , Memoire pour le DES de droit public , Faculté de droit , Alger , 1977 .

(ب) بحوث منشورة في مجلات ومنشورات دولية ، ودوريات ومجموعات لقـــرارات قضائية .

1 ـ ميرمياود وبتاردية ـ تحايل احصائى لانتخابات لجان المؤسسة ، مجلة ديسا ف ـ باريس ـ جويلية ـ سبتمبر ، 1974 .
2 ـ مجلة أعلام العمل العدد الصادر في أول نوفمبر باريس 1976 .
3 ـ الجريدة الرسمية الفرنسية في 13 جويلية 1975 المتضمنة القانون 75ـ 360 في 11 جويلية 1975 حول حقوق الاجانب .
4 ـ مجلة القانون الاجتماعي الفرنسية ، عدد خاص في جويلية وأوت 1977 .
5 ـ مجموعة قرارات الحقوق الاجتماعية الفرنسية ، 1971 .
6 ـ مجموعة القوانين الاجتماعية الالمانية في سنة 1952 وسنة 1953 .
7 ـ القانون الالماني في 21 ماي 1951 حول التسيير المشترك للعمال في مجالس الادارة ومجالس تسيير موسسات التعدين وصهر المعادن .
8 ـ قرار لمجلس الدولة الفرنسي في 29 جوان 1973 .
9 ـ قرار المحكمة الادارية في باريس 2 ديسمبر 1970 .
10ـ نشرة مكتب العمل الدولي حول الاعلام الاجتماعي الاعداد 1 ـ 2 سنة 1976 .

الفهرس

الموضوع		رقم الصفحة
ـ مقدمة البحث		1
الباب الأول	التعريف بالمؤسسة ومشاركة العمال في تسييرها في القانون المقارن .	5
الفصل الأول	المؤسسة وأنظمتها القانونية في فرنسا	5
الفرع الأول	سلطات رئيس المؤسسة	10
المبحث الأول	السلطة التنظيمية	11
المبحث الثاني	السلطة الانضباطية	12
المطلب الأول	المفاهيم الفقهية	12
المطلب الثاني	الموقف القضائي	14
المبحث الثالث	السلطة الادارية	15
المطلب الأول	خصائص وأساس سلطة الادارة	15
المطلب الثاني	قيود سلطة الادارة	17
المطلب الثالث	مظاهر سلطة الادارة	20
المطلب الرابع	مقابل سلطة الادارة	21
الفرع الثاني	العلاقة بين رئيس المؤسسة والعمال أعضاء المؤسسة الاجتماعيين .	23
المبحث الأول	نظام لجان المؤسسة	23
المطلب الأول	نطاق تطبيق التنظيم	24

الموضوع			رقم الصفحة
ـ الفقرة	1	: القطاعات المهنية المعنية	24
ـ الفقرة	2	: شروط العاملين	26
المطلب الثاني		: تشكيل لجان المؤسسات	31
ـ الفقرة	1	: تعدد عناصر التكوين	31
ـ الفقرة	2	: الشروط القانونية للناخب والمنتخب	34
ـ الفقرة	3	: تسيير العمليات الانتخابية	36
المطلب الثالث		: اللجنة المركزية للمؤسسة	40
المطلب الرابع		: صلاحيات لجنة المؤسسة	41
ـ الفقرة	1	: صلاحيات اللجنة في مجال الخدمات والمصالح الاجتماعية .	42
ـ الفقرة	2	: صلاحيات اللجنة في مجال علاقات العمل .	44
ـ الفقرة	3	: صلاحيات اللجنة في المجال الاقتصادي .	45
ـ الفقرة	4	: صلاحيات اللجنة في الشركات المحدودة بالأسهم .	46
ـ الفقرة	5	: كشف الحصيلة الاجتماعية للمؤسسة	48
المطلب الخامس		: تسيير لجنة المؤسسة	50
ـ الفقرة	1	: ممارسة وظائف عضو اللجنة	50
ـ الفقرة	2	: تسيير اللجنة	50
ـ الفقرة	3	: ضمانات تسيير اللجنة	53

الموضوع		رقم الصفحة

المبحث الثاني	: نتائج التنظيم	53
الفصل الثاني	: تمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في بعض الدول الاجنبية والعربية	56
الفرع الأول	: تمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات الأجنبية .	57
المبحث الأول	: تمثيل العمال في تسيير المؤسسات	57
المبحث الثاني	: صلاحيات لجان أو مجالس المؤسسة .	59
المبحث الثالث	: مشاركة بعض الأجراء في هيئات ادارة الشركات .	60
الفرع الثاني	: تمثيل العمال ودورهم في تسيير مؤسسات بعض الدول العربية .	62
المبحث الأول	: تمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في جمهورية مصر العربية .	63
المطلب الأول	: لجان المنشآت	63
المطلب الثاني	: المجالس الاستشارية المشتركة للصناعة .	64
المطلب الثالث	: اللجان المحلية المشتركة لتحديد الأجور .	64
المطلب الرابع	: نظام أشتراك العمال في مجالس الادارة .	65

الموضوع		رقم الصفحة

المبحث الثاني : تمثيل العمال ودورهم في تسيير المؤسسات في الجمهورية العراقية . ــــــ 67

المطلب الأول : التطور التاريخي لمشاركة العمال في مجالس ادارة المؤسسات . ــــ 67

المطلب الثاني : مشاركة العمال في مجالس ادارة الشركات وفقا لاحكام قانون العمل النافذ . ــــ 71

الباب الثاني : التعريف بالمؤسسة العامة الاقتصادية ومشاركة العمال في تسييرها في التشريع الجزائري . ــــ 74

الفصل الأول : دور الحركة النقابية في تسيير المؤسسات الاقتصادية قبل وبعد الاستقلال . 75

المبحث الأول : حالة الحركة النقابية من 1830 ـ 1920 . ــــ 76

المبحث الثاني : تطور الحركة النقابية أبتداء من 1920 ـ 1956 . ــــ 81

المبحث الثالث : الحركة النقابية من 1956 والى الآن . ــــ 83

رقم الصفحة		الموضوع
85	: التطور التاريخي للمؤسسات في الجزائر .	الفصل الثاني
86	: تطور المؤسسات بعد الاستقلال ولغاية 1971 .	المبحث الأول
89	: التسيير الذاتي	المبحث الثاني
92	: المؤسسة المسيرة ذاتيا	المبحث الثالث
95	: تطور المؤسسات بعد عام 1971 .	المبحث الرابع
96	: التعريف بالمؤسسة المسيرة اشتراكيا ودور العمال في تسييرها .	الفصل الثالث
96	: التعريف بالاشتراكية	المبحث الأول
99	: التعريف بالمؤسسة المسيرة أشتراكيا .	المبحث الثاني
100	: جماعية العمال	المطلب الأول
101	: مجلس العمال ولجانه الدائمة	المطلب الثاني
101	: مجلس العمال	ـ الفقرة 1
105	: اللجان التي يستعين بها مجلس العمال .	ـ الفقرة 2
111	: مجلس المديرية	المطلب الثالث
115	: المدير العام للمؤسسة	المطلب الرابع

رقم الصفحة		الموضوع
116	: التعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وتسييرها وفقا لأحكام قوانين استقلالية المؤسسات الجديدة .	الفصل الرابع
117	: أسباب وأهداف استقلالية المؤسسات والتعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية .	الفرع الأول
117	: أسباب وأهداف استقلالية المؤسسات	المبحث الأول
122	: التعريف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية .	المبحث الثاني
123	: ما هية المؤسسة العمومية الاقتصادية .	المطلب الأول
128	: كيفية تأسيس المؤسسة العمومية الاقتصادية والمبادئ التي تحكمها .	المطلب الثاني
132	: دور العمال في ادارة وتسيير المؤسسات العمومية الاقتصادية .	الفرع الثاني
132	: تكوين مجلس الادارة والمراقبة واختصاصاتهما .	المبحث الأول
132	: تكوين واختصاصات مجلس الادارة	المطلب الأول
132	: تكوين مجلس الادارة	أ ــ
135	: أختصاصات مجلس الادارة	ب ــ
142	: تكوين واختصاصات مجلس المراقبة	المطلب الثاني
142	: تكوين مجلس المراقبة .	أ ــ
145	: اختصاصات مجلس المراقبة .	ب ــ

الموضوع		رقم الصفحة

المبحث الثاني : لجنتا التأديب والصحة والأمن ــــــ 149
المطلب الأول : لجنة التأديب ــــــ 149
المطلب الثاني : لجنة الصحة والأمن ــــــ 150
الخاتمة ــــــ 156
المراجع ــــــ 162
الفهرس ــــــ 167